

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

А.В. Вовченко

«10» октября 2025г.



## Методические рекомендации по созданию крупными предприятиями центров оценки квалификаций или получения ими статуса экзаменационных площадок

### Оглавление

1. Общие положения. Особенности создания центров оценки квалификаций на базе предприятий .....	1
1.1. Введение .....	1
1.2. Глоссарий .....	3
1.3. Цели создания ЦОК на предприятии .....	4
1.4. Примерные сценарии создания ЦОК (ЭЦ) на предприятии .....	5
1.5. Необходимые условия создания ЦОК (ЭЦ) на предприятии .....	7
2. Примерный алгоритм создания ЦОК (ЭЦ) на предприятии .....	8
3. Резюме .....	18
4. Приложения .....	19

### 1. Общие положения. Особенности создания центров оценки квалификаций на базе предприятий

#### 1.1. Введение

Комплексное применение процедур и результатов независимой оценки квалификации (далее - НОК) в компаниях и на предприятиях способствует росту производительности труда, помогает оптимизировать бизнес-процессы, делает обоснованным и технологичным кадровое проектирование под действующие и новые бизнес-задачи при внедрении новых технологий и организационных схем, повышает качество и эффективность системы мотивации и развития сотрудников, обеспечивает быстрое реагирование на трансформацию бизнес-процессов.

Методические рекомендации по созданию крупными предприятиями центров оценки квалификаций или получения ими статуса экзаменационных площадок (далее – рекомендации) разработаны в целях информационно-методической и консультационной поддержки представителей российских компаний и предприятий, планирующих открытие на своей базе центров оценки квалификаций (далее – ЦОК) и (или) экзаменационных центров, а также советов по профессиональным квалификациям, которые заинтересованы в создании ЦОК на базе входящих в их контур крупных предприятий.

В настоящих рекомендациях под крупными предприятиями, компаниями (далее - предприятия) понимаются предприятия с годовым доходом от 2 млрд рублей и/или числом работников от 250 человек, в том числе имеющие дочерние компании с государственным участием в капитале более 50%<sup>1</sup>.

Настоящие рекомендации подготовлены Национальным агентством развития квалификаций (АНО НАРК) в рамках выполнения:

- Пункта 11 Плана нормотворческой и методической работы в сфере развития национальной системы квалификаций на 2023–2024 годы, утвержденного Председателем Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 10 апреля 2023 года,

- Пунктов 3 и 9 Плана мероприятий по реализации Приоритетных направлений развития системы независимой оценки квалификаций на период до 2024 года, утвержденного Председателем Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 3 октября 2022 года,

Рекомендации базируются на положениях:

- Федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ;

- постановления Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 года № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 декабря 2016 года № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 июля 2022 года № 410н «Об утверждении Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 ноября 2016 года № 601н «Об утверждении положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 ноября 2016 года № 649н «Об утверждении порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре»;

- Рекомендаций по организации деятельности центров оценки квалификаций, осуществляющих проведение профессиональных экзаменов по квалификациям, относящимся к различным областям профессиональной деятельности, а также по созданию в субъектах Российской Федерации условий для развития таких центров оценки квалификаций, прежде всего для приоритетных секторов экономики и территориальных

---

<sup>1</sup> Поскольку законодательство Российской Федерации не устанавливает строгих требований к характеристикам крупных предприятий, в Рекомендациях применены категории субъектов предпринимательства, определенные в статье 4 Федерального закона № 209-ФЗ от 24.07.2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». При этом СПК необходимо учитывать, что числовые показатели, например, численность работников, для каждой отрасли специфичны и могут существенно отличаться от указанных в Рекомендациях.

социально-экономических кластеров, а также по взаимодействию участников НОК, заинтересованных органов власти и организаций<sup>2</sup>;

- Рекомендаций центрам оценки квалификаций о предоставлении работодателям и гражданам дополнительных услуг, связанных с информированием о процедурах проведения профессиональных экзаменов, прохождением демонстрационных версий профессиональных экзаменов, об организации онлайн-экзамена<sup>3</sup>.

Рекомендации подготовлены с учетом результатов проведенного анализа опыта создания ЦОК и экзаменационных центров на базе крупных российских компаний.

АНО НАРК оказывает консультационную поддержку по вопросам использования рекомендаций [info@nark.ru](mailto:info@nark.ru).

## 1.2. Глоссарий

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

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее - независимая оценка квалификации) - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций.

Профессиональный экзамен – форма независимой оценки квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а центр оценки квалификации оценивает ее соответствие положениям профессионального стандарта.

Реестр - Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации: информационный ресурс <https://nok-nark.ru>.

Центр оценки квалификаций – это юридическое лицо, наделенное советом по профессиональным квалификациям полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и осуществляющее эту деятельность.

Экзаменационный центр – место проведения профессионального экзамена, расположенное вне места нахождения центра оценки квалификации

### **Используемые сокращения:**

АНО НАРК – Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций».

ГИА – государственная итоговая аттестация.

ДПО – дополнительное профессиональное образование.

НОК – независимая оценка квалификации.

ПЭ – профессиональный экзамен.

СПК – совет по профессиональным квалификациям.

ЦОК – центр оценки квалификации.

ЭЦ – экзаменационный центр.

---

<sup>2</sup> М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2021. – 54 с. Электронный документ - <https://nark.ru/documents/>

<sup>3</sup> М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2021. – 18 с. Электронный документ - <https://nark.ru/documents/>

### 1.3. Цели создания ЦОК на предприятии

Применение НОК для крупной компании, предприятия является действенным и надёжным инструментом повышения эффективности корпоративной системы управления персоналом, обеспечивает рост производительности труда и необходимый уровень качества продукции.

Практика деятельности ЦОК и экзаменационных центров, созданных на базе крупных предприятиях, позволяет определить **ключевые цели их создания**:

**1. Обеспечение гарантий качества бизнес-процессов через подтверждение квалификации работников.** Проводимая в НОК глубокая оценка способна выявить серьёзные квалификационные недостатки конкретных работников – всё, что относится к нарушению технологии, необеспечению производственной безопасности, может привести к браку, остановке производственного цикла, простоям, авариям, несчастным случаям. Особенно важна такая детальная проверка на опасных производствах, а также при работе на дорогостоящем, уникальном оборудовании.

**2. Развитие компетенций сотрудников.** НОК позволяет в обобщенном виде выделять критические области в компетенции работников по типовым ошибкам при выполнении требуемых алгоритмов действий, отступлениям от регламентов, неполноте знаний и умений. Результаты НОК имеют ценность для определения требований к содержанию программ краткосрочного обучения и ДПО, корректировки задач внутренних служб и подразделений (например, по управлению персоналом, по охране труда, по управлению качеством), определения направлений развития механизмов наставничества на рабочем месте, оптимизации бизнес-процессов и организационных схем предприятия в целом.

Также результаты НОК в отношении конкретного работника, в том числе выявленные квалификационные дефициты, могут непосредственно использоваться при определении механизмов мотивации и индивидуальной траектории профессионального развития.

**3. Оптимизация внутренних процедур оценки персонала.** Оценочные средства, используемые в системе НОК, разрабатываются в соответствии с апробированной и подтвердившей эффективность методологией, проходят содержательную и методическую экспертизу, утверждаются советами по профессиональным квалификациям, за счет чего обеспечивается достоверность и надежность процедуры профессионального экзамена, исключается субъективизм и неоднозначность оценки. Применение оценочных средств НОК минимизирует затраты на разработку «с нуля» собственного оценочного инструментария.

Кроме того, создание ЦОК на базе предприятия, в случаях обязательности НОК для массовых квалификаций, т.е. при больших объемах услуг по НОК, в сравнении с ситуацией направления в другие ЦОК, дает реальное снижение издержек.

#### **4. Подбор новых работников, в том числе из числа выпускников (студентов).**

Ресурсы ЦОК/ЭЦ целесообразно использовать для привлечения и прямого отбора молодых специалистов с подтвержденными квалификациями через процедуры совмещения<sup>4</sup> НОК и государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников профильных колледжей и вузов.

<sup>4</sup> Подробно: а) Материалы проекта «Кадры для высокотехнологичного предприятия» – Базовый центр подготовки кадров / АНО НАРК - электронный ресурс: <https://bc-nark.ru/projects/kadry-dlya-vysokotekhnologichnogo-predpriyatiya/materialy> б) Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 28.06.2023 г. № МН-5/183427 - о направлении методических рекомендаций по реализации независимой оценки квалификации в системе высшего образования; в) Методические рекомендации по совмещению государственной итоговой аттестации по образовательным программам СПО в форме демонстрационного экзамена профильного уровня с независимой оценкой квалификации, утвержденные приказом ФГБОУ ДПО Институт развития профессионального образования Минпросвещения России от 27.05.2024 г. № 01-09-197/2024.

Сопряжение процедур ГИА и НОК делает процесс оценки прозрачным и ориентированным на реальные потребности предприятия, превращает процедуру государственного экзамена в двойной инструмент: одновременно для завершения обучения и для подтверждения профессиональных квалификаций.

Кроме того, процедура ГИА-НОК - серьезный стимул для региональных колледжей и вузов в проведении необходимой корректировки реализуемых образовательных программ в целях обеспечения освоения выпускниками профессиональных квалификаций, востребованных на предприятии. Таким образом меры по взаимодействию предприятия с территориальной системой образования в части разработки и реализации программ, организации практик, отбора выпускников приобретут системный и действенный характер.

Образовательные организации - партнёры ЦОК - окажутся особенно полезными для предприятия в качестве базы для массовой опережающей переподготовки и оценки квалификаций работников в случае реализации нового инвестиционного проекта, открытия новых производственных линий, модернизации действующего производства, технического перевооружения, внедрения новых технологий.

#### **1.4. Примерные сценарии создания ЦОК (ЭЦ) на предприятии**

В качестве наиболее востребованных используются два сценария создания ЦОК на крупном предприятии:

1) открытие ЦОК со множеством мест проведения ПЭ (площадок) на базе одного предприятия;

2) создание ЦОК и одного или нескольких территориально разнесенных ЭЦ.

Выбор сценария во многом зависит от организационной формы и регионально-территориального распределения локаций производственных, управляющих и сервисных единиц крупных предприятий (компаний)<sup>5</sup>.

В рамках первого сценария создается ЦОК, как правило, в форме структурного подразделения предприятия.

При этом места проведения профессионального экзамена могут быть организованы на базе других структурных подразделений предприятия, обладающих необходимыми для проведения профессионального экзамена материально-техническими ресурсами: на производственных участках, линиях, в цехах, отделах, учебных центрах, на складах и других отдельных локациях. Взаимодействие между ЦОК и другими структурными подразделениями, используемыми в качестве мест проведения профессионального экзамена, может регламентироваться локальными актами предприятия.

---

<sup>5</sup> В России сегодня среди крупных предприятий доминирует организационная модель вертикально-интегрированных компаний:

1) интегрированных в соответствии с продуктовой линейкой (отраслевая консолидация; холдинг: управляющая компания – проектные, производственные, ремонтные и сервисные предприятия) – пример: ОАК, ОСК, ОДК, «Вертолеты России»;

2) интегрированных по всей цепочке создания стоимости (консолидации активов вокруг цепочки создания стоимости основного продукта головной компании; «мультибрендовая платформа»: головная компания – дивизионы) – пример: Росатом, Аэрофлот;

3) интегрированных в соответствии с функционально-территориальной спецификой компании (развитая территориальная структура производящих предприятий, интегрированных с функциональными (сервисными, сбытовыми) подразделениями холдинга в единую технологическую цепочку создания конечного продукта – пример: Россети, Транснефть, РусГидро, ИнтерРАО, АЛРОСА, Газпром, Роснефть);

4) «неклассические» дивизиональные комплексы вертикально интегрированных структур, специализирующихся на конкретных видах деятельности, ранее – монополии с непрофильными активами, пример: РЖД.

Наличие у предприятия учебных структур и их использование при проведении НОК не приводит к нарушению нормативного запрета<sup>6</sup> создания ЦОК на базе образовательных организаций или организаций, в состав учредителей которых входят образовательные организации, их союзы и объединения, поскольку предприятие выступает как организация, осуществляющая обучение<sup>7</sup>, но не как образовательная организация.

В то же время ЦОК, создаваемый на предприятии, как правило, не обеспечивает оценку квалификации исключительно собственных сотрудников, при наличии соответствующих условий на предприятии он работает на проведение профессиональных экзаменов для любых соискателей, в том числе студентов и выпускников вузов и колледжей. При этом в отношении работников предприятия финансовые расходы на НОК несёт само предприятие.

Второй сценарий предусматривает создание ЦОК (как самостоятельного юридического лица) и сети ЭЦ. ЭЦ представляет собой территориально-обособленное в отношении ЦОК юридическое лицо, располагающее необходимыми материально-техническими и кадровыми ресурсами для проведения НОК и состоящее с ЦОК в юридических (договорных) отношениях по вопросам проведения НОК. Второй сценарий характерен для ситуаций, когда предприятие организовано как сетевая структура (например, холдинг, группа компаний) или в случае формирования отраслевых кластеров.

При выборе второго сценария основные функции ЦОК и ЭЦ, закрепляемые в договоре (соглашении) между ними, могут распределяться, как показано в таблице 1.

Таблица 1. Примерное распределение функционала между ЦОК и ЭЦ

<b>Функция</b>	<b>Юридическое лицо, осуществляющее функцию</b>
размещение информации о НОК на интернет-сайте	осуществляют ЦОК, ЭЦ
принятие локальных нормативных актов о процедурах НОК, форм их документирования	осуществляет ЦОК на основании действующей НПА в сфере НОК
юридическое оформление создания экспертных комиссий, графика работы комиссий (программ профессиональных экзаменов)	осуществляет ЦОК по информации ЭЦ
прием и регистрация комплекта документов соискателя	прием – ЭЦ, регистрация – ЦОК
рассмотрение и информирование соискателя или законного представителя о результатах рассмотрения комплекта документов соискателя	рассмотрение - осуществляет ЦОК, информирование - осуществляет ЭЦ
определение и согласование с соискателем или законным представителем даты, места и времени проведения профессионального экзамена	осуществляет ЭЦ, осуществляет ЦОК в качестве оператора – в части ведения информационной системы онлайн-тестирования <sup>8</sup>

<sup>6</sup> Абзац 2 Пункта 2 Требований к центрам оценки квалификаций, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.12.2016 г. № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»

<sup>7</sup> Статья 21 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 13.12.2024) «Об образовании в Российской Федерации»

<sup>8</sup> Теоретическая часть профессионального экзамена (тестирование) может реализовываться в онлайн-формате посредством Интернет.

Функция	Юридическое лицо, осуществляющее функцию
проведение профессионального экзамена в соответствии с оценочными средствами для проведения НОК по соответствующей квалификации, утвержденными СПК	осуществляет ЭЦ, верифицирует – ЦОК
оформление результатов проведения профессионального экзамена и направление их в СПК для проверки, обработки и признания результаты независимой оценки квалификации, принятия решения о выдаче соискателю или законному представителю центром оценки квалификаций свидетельства о квалификации или заключения о прохождении профессионального экзамена, направления в АНО НАРК для внесения в реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации информации о свидетельствах о квалификации и заключениях о прохождении профессионального экзамена	осуществляет ЭЦ, действует ступенчатая верификация информации в информационной системе (системах) СПК по обмену данными НОК и реестре: ЭЦ (система) – ЦОК (система / реестр) – СПК (система / реестр) – НАРК (реестр)
оформление и выдача соискателю или законному представителю свидетельства о квалификации или заключения о прохождении соискателем профессионального экзамена (включающего рекомендации для соискателя).	извлечение опубликованной информации из реестра: НАРК (реестр) – ЦОК – ЭЦ

Если планируется, что создаваемый ЦОК будет многопрофильным, т.е. будет охватывать разные виды профессиональной деятельности, ведение которых осуществляют разные СПК, необходимо получить полномочия от каждого из СПК в установленном порядке. Для аккредитации многопрофильного ЦОК может формироваться единая (интегрированная) комиссия<sup>9</sup>.

### 1.5. Необходимые условия создания ЦОК (ЭЦ) на предприятии

Ключевые цели создания ЦОК (ЭЦ) на предприятии могут быть достигнуты при выполнении следующих необходимых условий:

- Предприятие наделено полномочиями ЦОК от одного или нескольких СПК;
- Эксперты ЦОК – специалисты предприятия – проходят обучение нормативным основам и особенностям методики проведения НОК. Как правило, программы повышения квалификации для экспертов организуются СПК. По решению СПК, в рамках совместного проекта СПК и предприятия по созданию ЦОК, руководители и специалисты предприятия – носители оцениваемых квалификаций (руководители цехов, участков, других подразделений, главные специалисты, мастера и др.) – могут привлекаться не только в качестве экспертов ЦОК, но и в качестве экспертов-разработчиков квалификаций и оценочных средств.

<sup>9</sup> М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2021. – 54 с. Электронный документ - <https://nark.ru/documents/>

– Оценочные средства, используемые ЦОК, разработаны в соответствии с действующим законодательством и предоставлены из базы оценочных средств, которую ведет СПК.

– Предприятие строго исполняет регламентирующие документы НОК, в том числе касающиеся взаимодействия с СПК, сотрудничает с региональной системой образования; принципы НОК и обеспечивающие требования закреплены в локальных актах предприятия.

– Результаты НОК системно встроены в механизмы принятия управленческих решений компании, соответствующие функции по обработке и учету НОК закрепляются за руководителями структурных подразделений.

## 2. Примерный алгоритм создания ЦОК (ЭЦ) на предприятии

Создание ЦОК (ЭЦ) на предприятии включает в себя следующие основные процессы:

- Организационное и нормативное обеспечение
- Кадровое обеспечение
- Материально-техническое обеспечение
- Процедуры наделения полномочиями (оформления договорных отношений)
- Мониторинг и контроль деятельности ЦОК

Ниже приведены примерные мероприятия по их реализации (таблица 2).

Таблица 2. Мероприятия по созданию ЦОК на предприятии

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
<b>1.</b>	<b>Организационное и нормативное обеспечение</b>			
1.1	Изучение НПА по НОК, в том числе требований СПК к организациям, претендующим на статус ЦОК	Сформированный порядок действий по реализации задачи получения статуса ЦОК	Предприятие	Приказ Минтруда №759н <sup>10</sup>
1.2.	Внесение в Устав (при необходимости) и во внутренние регламенты Предприятия нормативных изменений, устанавливающих встраивание НОК в систему управления персоналом предприятия, закрепление функций	Устав предприятия, в котором содержатся виды экономической деятельности, соответствующие планируемому к оценке в рамках НОК квалификациям. Утвержденные регламенты и положения	Предприятие	Приложения: 2.1. Должностная инструкция руководителя центра оценки квалификаций - <a href="https://clck.ru/3NTuSA">https://clck.ru/3NTuSA</a> 2.2. Должностная инструкция руководителя центра оценки квалификаций –

<sup>10</sup> Здесь и далее - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.12.2016 г. № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
	по обработке и учету НОК за руководителями всех структурных подразделений предприятия, учет результатов НОК при принятии управленческих решений на предприятии	Положение об установлении ежемесячных стимулирующих надбавок к оплате труда работников, прошедших НОК		<p><a href="https://clck.ru/3NUwCF">https://clck.ru/3NUwCF</a></p> <p>2.3. Должностная инструкция технического эксперта центра оценки квалификаций - <a href="https://clck.ru/3NTuWR">https://clck.ru/3NTuWR</a></p> <p>2.4. Должностная инструкция руководителя экзаменационного центра - <a href="https://clck.ru/3NTuaC">https://clck.ru/3NTuaC</a></p>
1.3.	Формирование перечня приоритетных квалификаций для НОК на основе анализа действующей кадровой структуры предприятия, анализа стратегии и программы развития предприятия (запуск новых производств, сервисов, продуктов; внедрение новых технологий, оптимизация организационной структуры), материально-технической базы	Перечень приоритетных квалификаций для НОК	Предприятие	Для формирования перечня приоритетных квалификаций целесообразно использовать сведения о квалификациях, размещенные в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации - <a href="https://nok-nark.ru/pk/list">https://nok-nark.ru/pk/list</a>
1.4.	Разработка положения о ЦОК, включающего: – перечень наименований квалификаций, по которым планируется проводить НОК; – сведения об организационной структуре Центра;	Положение о ЦОК	Предприятие	Приказ Минтруда №759н Сборник примерных локальных актов ЦОК - <a href="https://clck.ru/3NTVUP">https://clck.ru/3NTVUP</a>

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
	<p>– перечень ЭЦ и порядок их взаимодействия с ЦОК;</p> <p>– сведения об имеющихся по месту (местам) осуществления деятельности по НОК на праве собственности (и (или) при необходимости привлеченных на ином законном основании) ресурсов, в том числе материально-технических, а также о наличии кадрового обеспечения, необходимого для проведения профессиональных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации;</p> <p>– сведения о работниках ЦОК, которые будут непосредственно заняты проведением профессионального экзамена, в том числе привлекаемых из других организаций;</p> <p>– порядок организации ЦОК профессионального экзамена;</p> <p>– порядок оформления протокола экспертной комиссии и иных материалов профессионального экзамена и их передачи в СПК для проверки, обработки и признания результатов НОК;</p>			

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
	– порядок учета и выдачи свидетельств о квалификации и заключений о прохождении профессионального экзамена, ведения архива деятельности по проведению НОК			
1.5.	Отбор производственных площадок, отвечающих установленным требованиям для проведения профессиональных экзаменов по отобранным квалификациям	Отобранные производственные площадки, отвечающие установленным требованиям	Предприятие	Основанием для аудита материально-технической базы для проведения профессионального экзамена являются требования, установленные оценочными средствами по соответствующим квалификациям. Познакомиться с примерами оценочных средств, содержащими необходимую информацию, можно на сайте СПК
1.6.	Подготовка документов, закрепляющих решение организации о создании ЦОК (ЭЦ), назначении его руководителя (при необходимости)	Документы (локальные акты) предприятия	Предприятие	Приказ Минтруда №759н Сборник примерных локальных актов ЦОК - <a href="https://clck.ru/3NTVUP">https://clck.ru/3NTVUP</a>
<b>2.</b>	<b>Кадровое обеспечение</b>			
2.1.	Отбор кадров из числа штатных работников предприятия для работы в ЦОК (ЭЦ), внесение изменений в штатное расписание, назначение руководителей и	Документы (локальные акты) предприятия, в том числе устанавливающие (при необходимости) премии и	Предприятие	Примеры документов приведены по ссылке - <a href="https://clck.ru/3NTs3o">https://clck.ru/3NTs3o</a> , <a href="https://clck.ru/3NTrxL">https://clck.ru/3NTrxL</a>

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
	специалистов (экспертов) ЦОК и ЭЦ	стимулирующие надбавки к зарботной плате работников, занятых в деятельности ЦОК		
2.2.	Направление на обучение: - руководителей ЦОК и ЭЦ, председателей и членов экспертных комиссий, административного персонала	Выданные свидетельства о повышении квалификации	Предприятие, СПК	Приказ Минтруда №759н Программы обучения, как правило, реализуют СПК или организации, осуществляющие образовательную деятельность, рекомендованные СПК
2.3.	Подтверждение соответствующей квалификации (в случае наличия таких требований у СПК): для проведения профессионального экзамена	Подтвержденная квалификация работников ЦОК. Протокол (ы) заседания аттестационной комиссии СПК, Выданные свидетельства экспертов экспертных комиссий ЦОК,	СПК	
<b>3.</b>	<b>Материально-техническое обеспечение</b>			
3.1.	Анализ требований к материально-техническим ресурсам для проведения профессиональных экзаменов (теоретической и практической частей) по приоритетным квалификациям и имеющейся инфраструктуре с ее материально-техническими ресурсами	Комплект документов для СПК, подтверждающих наличие в местах осуществления деятельности по НОК необходимых для проведения профессиональных экзаменов по соответствующим квалификациям на праве собственности, а также (при	Предприятие	Основанием для аудита материально-технической базы для проведения профессионального экзамена являются требования, установленные оценочными средствами по соответствующим квалификациям. Познакомиться с примерами оценочных средств,

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
		необходимости) привлеченных на ином законном основании ресурсов, в том числе материально- технических, в соответствии с оценочными средствами, утвержденными СПК.		содержащими необходимую информацию, можно на сайте СПК
3.2.	Анализ требований к онлайн-тестированию в целях проведения теоретической части ПЭ	Программное обеспечение, приведенное в соответствии с требованиями	Предприятие	Требования к проведению теоретической части зависят от того, на какой платформе проводится тестирование: на платформе СПК или на платформе Минтруда, оператором которой является Национальное агентство развития квалификаций. В первом случае информацию о требованиях необходимо запросить у СПК, во втором – с требованиями можно познакомиться по ссылке: <a href="https://cloud.mail.ru/public/hqmp/GXGAvYgV5">https://cloud.mail.ru/ public/hqmp/GXGA vYgV5</a>
3.3.	Организация (при необходимости) закупки и установки недостающих материально- технических ресурсов для проведения	Обеспечение требований оценочных средств по отобранным квалификациям к материально-	Предприятие	

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
	профессиональных экзаменов, в том числе аппаратных и программных средств, каналов связи	техническим ресурсам		
3.4.	Создание Интернет-сайта ЦОК и размещение необходимой информации. Организация доступа к информационным ресурсам Национальной системы квалификаций сведений о проведении НОК	Интернет-сайт ЦОК Заявка в СПК, АНО НАРК	Предприятие, ЦОК	Приложение 1.8 - <a href="https://clck.ru/3NTuNe">https://clck.ru/3NTuNe</a>  Постановление Правительства №1204  Приказ Минтруда №649
4.	<b>Процедуры наделения полномочиями ЦОК</b>			
4.1.	Формирование пакета заявительных документов (предложений) о создании ЦОК (ЭЦ) и их направление в СПК	Пакет заявительных документов установленной структуры и содержания / пакет предложений по созданию сетевой структуры ЦОК на базе предприятия	Предприятие (ЦОК)	Приказ Минтруда №759н
4.2.	Проведение документарной проверки соответствия мест проведения профессионального экзамена требованиям к материально-техническим и кадровым ресурсам, необходимым в соответствии с утвержденными оценочными средствами к соответствующим квалификациям для НОК	Протокол комиссии Решение по каждому наименованию квалификации и каждому месту проведения профессионального экзамена	СПК	
4.3.	Формирование комиссии для	Протокол СПК Решение по каждому	СПК	В случае создания единого многопрофильного

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
	проведения выездной проверки. Проведение выездной проверки.	наименованию квалификации и каждому месту проведения профессионального экзамена (теоретической части и практической части) о полном или частичном наделении полномочиями по НОК		ЦОК – может формироваться единая комиссия разных СПК <sup>11</sup>
4.4.	Составление и заключение договоров (соглашений) между ЦОК и ЭЦ об осуществлении полномочий ЭЦ	Создание сетевой структуры ЦОК, удовлетворяющей потребности крупного предприятия	ЦОК, ЭЦ	Приложение 1.3 - <a href="https://clck.ru/3NTs8B">https://clck.ru/3NTs8B</a>
4.5.	Внесение сведений о ЦОК и местах для проведения профессиональных экзаменов в Реестр	Обеспечение доступа граждан и работодателей к сервисам НОК	СПК, НАРК	Приказ Минтруда № 649н от 15.11.2016
4.6.	Мероприятия по продвижению НОК, включая информирование соискателей (работников, кандидатов, выпускников колледжей и вузов) о возможностях использования ее результатов	Обеспечение информированности и работников предприятия, кандидатов на трудоустройство на предприятии, выпускников колледжей и вузов о возможностях прохождения НОК и преференциях, которые она дает Торжественное открытие ЦОК и ЭЦ	Предприятие	Рекомендации Национального совета при Президенте Российской Федерации по обеспечению информирования соискателей о материалах, необходимых для успешного прохождения НОК - <a href="https://clck.ru/3NTVwZ">https://clck.ru/3NTVwZ</a>

<sup>11</sup> Рекомендации по организации деятельности центров оценки квалификаций, осуществляющих проведение профессиональных экзаменов по квалификациям, относящимся к различным областям профессиональной деятельности, а также по созданию в субъектах Российской Федерации условий для развития таких центров оценки квалификаций, прежде всего для приоритетных секторов экономики и территориальных социально-экономических кластеров, а также по взаимодействию участников НОК, заинтересованных органов власти и организаций – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2021. – 54 с. Электронный документ - <https://nark.ru/documents/>

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
5.	<b>Дополнительные опции, которые могут быть запланированы в рамках реализации совместного проекта СПК-предприятие (если предусматриваются)</b>			
5.1.	Участие экспертов ЦОК в проведении экспертизы профессиональных стандартов, наименований квалификаций и требований к ним	Учет корпоративных квалификационных требований крупного предприятия при формировании отраслевых требований в профессиональных стандартах и квалификациях	ЦОК, СПК	Методические рекомендации по разработке проектов квалификаций, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации - <a href="https://clck.ru/3NUwiG">https://clck.ru/3NUwiG</a>
5.2.	Определение квалификаций и квалификационных характеристик, нуждающихся в разработке, на основе анализа действующих /новых / перспективных или изменяемых в результате модернизации бизнес-процессов, состава и содержания трудовых функций занятых в них работников	Перечень востребованных на предприятии квалификаций и квалификационных характеристик, нуждающихся в разработке и проведении НОК	ЦОК	Приказ Минтруда 410н от 11.07.2022 г.
5.3.	Разработка востребованных на предприятии квалификаций, нуждающихся в НОК	Разработанные и направленные в СПК проекты наименований квалификаций и требований к ним	ЦОК	
5.4.	Утверждение в установленном порядке востребованных на предприятии наименований квалификаций и требований к ним, нуждающиеся в НОК	Утвержденные и размещенные в Реестре востребованные на предприятии наименования квалификаций и требований к ним, нуждающиеся в НОК	СПК, НАРК, Минтруд России, иные СПК, заинтересованные ФОИВ, профсоюзы	

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
5.5.	Определение квалификаций, нуждающихся в разработке оценочных средств для НОК	План разработки оценочных средств НОК экспертами предприятия, согласованный с СПК	ЦОК, СПК	
5.6.	Разработка оценочных средств НОК по востребованным для предприятия квалификациям	Проекты оценочных средств НОК (в тексто-графическом и цифровом форматах) по востребованным для предприятия квалификациям	ЦОК	<p>Оценочные средства могут предоставляться СПК, а также могут разрабатываться ЦОК, при условии их утверждения СПК.</p> <p>Рекомендации ЦОК о предоставлении работодателям и гражданам дополнительных услуг, связанных с информированием о процедурах проведения профессиональных экзаменов, прохождением демонстрационных версий профессиональных экзаменов - <a href="https://clck.ru/3NUxoi">https://clck.ru/3NUxoi</a></p>
5.7.	Утверждение в установленном порядке оценочных средств НОК по востребованным для предприятия квалификациям	Прошедшие экспертизу, утвержденные СПК оценочные средства НОК по востребованным для предприятия квалификациям, сведения о которых внесены в Реестр, примеры заданий которых размещены на интернет-сайтах СПК и ЦОК	СПК, сторонние эксперты отрасли	Приказ Минтруда 601н от 01.11.2016 г.

№ №	Мероприятие	Результат	Исполнитель	Примечание, рекомендации, примеры, необходимые НПА
5.8.	Участие по направлению СПК экспертов ЦОК в проведении экспертизы оценочных средств НОК, созданных сторонними разработчиками	Учет корпоративных квалификационных требований крупного предприятия при разработке оценочных средств НОК в масштабе отрасли	ЦОК, СПК	Сборник методических рекомендаций «Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов» - <a href="https://clck.ru/3NUwXo">https://clck.ru/3NUwXo</a>
<b>6.</b>	<b>Мониторинг и контроль деятельности ЦОК</b>			
6.1.	Плановые проверки ЦОК и участие представителей СПК на профессиональных экзаменах в качестве наблюдателей	Обеспечение качества и эффективности работы ЦОК	СПК	Приказ Минтруда № 729

### 3. Резюме

Создание на базе предприятия организационных единиц системы НОК – ЦОК (ЭЦ) призвано обеспечить необходимое качество кадровых ресурсов, адекватное потребностям производства.

Оптимальным решением, обеспечивающим максимальный охват номенклатуры должностей работников, вовлеченных в процедуры НОК, а также соблюдение единых требований к этим процедурам, будет являться создание на базе предприятия многопрофильных ЦОК, наделенных полномочиями профильными СПК.

Создаваемые элементы инфраструктуры и мероприятия по внедрению НОК на предприятии способны обеспечить привлечение дополнительных средств в случае разворачивания массовой деятельности по НОК вне контура предприятия – например, при введении на федеральном уровне обязательности НОК по отдельным видам деятельности и квалификациям.

Очевидной преференцией, приобретаемой предприятием с комплексным внедрением НОК, является возможность привлечения и прямого отбора молодых квалифицированных кадров через процедуры совмещения НОК и государственной итоговой аттестации выпускников профильных колледжей и вузов.

Предлагаемые в настоящих методических рекомендациях комплексные решения могут рассматриваться как совместный проект предприятия и соответствующих отраслевых СПК. При этом создание ЦОК (ЭЦ), внедрение НОК и следование методологии НОК – новая важная функция системы управления предприятием, требующая в отношении конкретных

алгоритмов работы и привлекаемых кадров непрерывной диагностики и корректировок. Только при выполнении этого условия можно ожидать достижения обозначенных целей.

#### 4. Приложения

В Приложениях представлены образцы документов, рекомендуемых при организации ЦОК и ЭЦ на базе предприятий, в т.ч. не вошедших в другие сборники примеров локальных актов ЦОК<sup>12</sup>.

№	Наименование приложения	Электронная ссылка	QR-код
1.	<b>Формы и образцы документов для прохождения процедуры аттестации экзаменационного центра</b>		
1.1.	Приказы предприятия об организации экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTs3o">https://clck.ru/3NTs3o</a>	
1.2.	Приказ о назначении руководителя экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTrxL">https://clck.ru/3NTrxL</a>	
1.3.	Соглашение об осуществлении полномочий экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTs8B">https://clck.ru/3NTs8B</a>	
1.4.	Сведения об управленческом, вспомогательном и техническом персонале экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTu7S">https://clck.ru/3NTu7S</a>	
1.5.	Сведения об экспертах экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTuB6">https://clck.ru/3NTuB6</a>	
1.6.	Сведения об офисных помещениях и экзаменационных площадках экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTuFх">https://clck.ru/3NTuFх</a>	

<sup>12</sup> Например, Сборник актуальных примеров локальных нормативных актов ЦОК, обеспечивающих проведение профессиональных экзаменов, в т.ч. с применением цифровых технологий – АНО НАПК, 2024, электронный ресурс: [https://nark.ru/upload/iblock/371/ifa6sctz1k0h7nhmbpuhrtwz0uw7re5jc/32.1\\_Sbornik-lokalnykh-NPA-TSOK\\_2024.pdf](https://nark.ru/upload/iblock/371/ifa6sctz1k0h7nhmbpuhrtwz0uw7re5jc/32.1_Sbornik-lokalnykh-NPA-TSOK_2024.pdf)

№	Наименование приложения	Электронная ссылка	QR-код
1.7.	Сведения о материально-технических ресурсах экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTuJy">https://clck.ru/3NTuJy</a>	
1.8.	Сведения об ИКТ- ресурсах экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTuNe">https://clck.ru/3NTuNe</a>	
2	<b>Примеры должностных инструкций: руководителя ЦОК, экспертов ЦОК, руководителя экзаменационного центра</b>		
2.1.	Должностная инструкция руководителя центра оценки квалификаций	<a href="https://clck.ru/3NTuSA">https://clck.ru/3NTuSA</a>	
2.2.	Должностная инструкция руководителя центра оценки квалификаций	<a href="https://clck.ru/3NUwCF">https://clck.ru/3NUwCF</a>	
2.3.	Должностная инструкция технического эксперта центра оценки квалификаций	<a href="https://clck.ru/3NTuWR">https://clck.ru/3NTuWR</a>	
2.4.	Должностная инструкция руководителя экзаменационного центра	<a href="https://clck.ru/3NTuaC">https://clck.ru/3NTuaC</a>	