**С Т Е Н О Г Р А М М А**

**«круглого стола» Комитета Государственной Думы по труду, социальным отношениям и делам ветеранов на тему: «Роль национальной системы профессиональных квалификаций в развитии кадрового потенциала России»**

**Здание Государственной Думы. Зал 304.**

**16 мая 2019 года. 16 часов.**

Председательствует председатель Комитета Государственной Думы по труду, социальным отношениям и делам ветеранов Я.Е.Нилов

Председательствующий. Приветствую всех участников «круглого стола» и предлагаю начать наше заседание!

От Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов и в целом от Государственной Думы я являюсь членом Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, во всех его заседаниях я принимаю участие. Понимаю, что работы сделано, с одной стороны, достаточно много, с другой стороны, ещё очень многое предстоит сделать.

У нас в Комитете существует Экспертный совет, куда, если будут желающие, я также приглашаю вас для участия и для совместной работы.

Хочу озвучить свою позицию, что вне зависимости от того, какая тема обсуждается сегодня здесь, двери Комитета открыты. Любые здравые идеи, инициативы, желание провести мероприятия мы стараемся поддерживать. Если наблюдается необходимость изменить законодательство, также всячески приветствуется любая инициатива в этом направлении, всё это достаточно оперативно делается. Любую информацию можно направить электронной или обычной почтой. Я сам рассматриваю все письма, даю поручения, контролирую. Затем мы, оперативно проанализировав предложения, даём ответ: целесообразно или нецелесообразно вносить в том или ином виде предложенные изменения.

Сегодняшнее мероприятие проходит по инициативе члена Экспертного совета Людмилы Петровны Хлюсневой, она достаточно давно работает в Национальном совете. По её инициативе некоторое время назад мы отправили от Комитета письма в 28 регионов для того, чтобы понять, как обстоят дела в регионах, как реализуются поставленные цели. И мы видим, что работа ведётся ещё достаточно слабо. Этот же вопрос обсуждался и на недавно прошедшем заседании Национального совета.

Соответственно, сегодня стоит задача обсудить, как у нас в различных регионах и в различных структурах оценивают текущие изменения. Узнать ваше мнение, как необходимо скорректировать работу. Во всём этом процессе Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов безучастным не останется, мы хотим работать даже на опережение. И, понимая, что у нас консервативная страна, консервативное общество и страна ручного управления, мы всё-таки хотим, чтобы инициатива шла от нас.

Я не представляю партию власти, я представляю партию ЛДПР. Наш Комитет отличается тем, что по итогам обсуждения мы безбоязненно направляем письма туда, куда считаем нужным. Поэтому по итогам данного мероприятия мы направим письма, если потребуется, и в адрес Председателя правительства, и в адрес руководства Думы, и в адрес руководства Национального совета. Наша задача, обсудить тему и выйти как на некие конструктивные предложения, с одной стороны, так и на решения о каких-либо необходимых законодательных изменениях.

Сегодня у нас достаточно большой список записавшихся выступающих. Предлагаю сразу перейти к выступлениям. Не хочу, чтобы это были какие-то сухие доклады, которые спустя полтора часа невозможно будет воспринимать и слушать, поэтому прошу вас давать конкретику, прошу делать какие-то выводы, прошу безбоязненно говорить о проблемах. Не надо стесняться.

Регламент у нас запланирован - до шести часов мы должны это мероприятие провести. Около пяти часов пятнадцати минут я должен буду уйти на другое мероприятие, заседание здесь продолжится. Заместитель руководителя аппарата Комитета Леонов Александр Сергеевич, которого вы многие знаете как большого специалиста в трудовом праве, после моего ухода проведёт заседание вместе с Людмилой Петровной Хлюсневой. Наша задача - по итогам подготовить документ.

Предлагается регламент: основные доклады – максимум до 15 минут, последующие выступления – до 5 минут. Все желающие, даже несмотря на то, что они не входят в список выступающих, должны сегодня выступить и не уйти отсюда с плохим настроением, что им не дали слово. Это недопустимо. Все желающие должны выступить. Если такой регламент устраивает, тогда я предлагаю перейти к обсуждению вопроса по существу.

Слово предоставляется Марине Сергеевне Масловой – директору Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнёрства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Пожалуйста.

Маслова М.С. Добрый день! Уважаемый Ярослав Евгеньевич, уважаемые коллеги!

Мы сегодня в этой аудитории достаточно подготовлены и обсуждаем вопросы роли Национальной системы профквалификаций в развитии кадрового потенциала России. Мне хотелось бы остановиться на некоторых итогах и задачах развития системы квалификаций и основных направлениях.

Просьба 2-й слайд, пожалуйста. Многие из здесь присутствующих, особенно члены экспертной группы, о которой говорил Ярослав Евгеньевич, знакомы с основными элементами системы квалификации, с классификаторами, со связью системы профобразования и квалификационными требованиями, профессиональными стандартами.

3-й слайд, пожалуйста. Сформирована достаточно большая законодательная база, приняты нормативно-правовые подзаконные акты по этому направлению. Это и поправки в Трудовой кодекс, касающиеся профессиональных стандартов, это и пакет трёх федеральных законов, связанных с системой независимой оценки квалификации, это и поправка в закон «О занятости населения в Российской Федерации», которая регламентирует деятельность государственного информационного ресурса «Справочник профессий». И, конечно, это программы «Содействие занятости населения», «Развитие образования»: сейчас это федеральные национальные проекты. И указ Президента о Национальном совете по профквалификациям.

4-й слайд, пожалуйста. Мне хотелось бы (хотя большинство присутствующих участников сами являются членами Национального совета и советов по профессиональным квалификациям) всё-таки остановиться на структуре Национальной системы квалификаций и на полномочиях, потому что это очень важно. Эта структура сформирована именно под рыночные условия экономики, когда объединения работодателей и профессиональные сообщества задают те требования к работникам, которые являются современными, актуальными и необходимыми для экономики. Именно через них, через эти структуры, через советы по профессиональным квалификациям формируются эти требования. Мы видим, какие серьёзные полномочия есть у Национального совета по координации деятельности в целом, у органов власти и у различных объединений по направлениям развития профквалификаций, экспертизе проектов нормативно-правовых актов по вопросам профессиональных квалификаций (что очень важно для Государственной Думы), проведению экспертизы профессиональных стандартов, рассмотрению федеральных образовательных стандартов и, конечно, по другим вопросам, связанным с международным сотрудничеством в этой сфере.

Советы по профессиональным квалификациям тоже наделены очень серьёзными полномочиями. Это полномочия по мониторингу появления новых профессий и изменений в трудовых функциях, по разработке и актуализации профессиональных стандартов, по участию в разработке и актуализации образовательных стандартов, а также профессиональная общественная аккредитация образовательных программ и организация независимой оценки квалификации.

Будьте добры, 5-й слайд. Сейчас есть 34 совета, все они видны в Реестре советов по профессиональным квалификациям, на слайде вы видите выдержку из этого реестра. Как правило, они представлены крупнейшими объединениями работодателей или профессиональными сообществами.

Следующий слайд, пожалуйста, 6-й. Элементом развития системы профквалификаций стал также «Справочник профессий». «Справочник профессий» включён в статью 16.3 закона «О занятости населения в Российской Федерации», он является информационным ресурсом.

Будьте добры, 7-й слайд. Здесь вы видите скриншот заглавной странички «Справочника профессий». В «Справочнике профессий» сейчас содержится более 1600 профессий. В соответствии с законом он должен ежегодно актуализироваться, порядок его актуализации предусмотрен постановлением Правительства (это на 8-м слайде).

Кто участвует в актуализации справочника? Очень большой пласт заинтересованных ведомств, органов власти регионов, советов по профессиональным квалификациям и других заинтересованных участников. Проводятся ежегодные опросы, экспертные обсуждения. Для этого создан специальный информационный ресурс opros.rosmintrud.ru, на котором уже в современном цифровом режиме можно принять участие в этих опросах, результаты которых учитываются при актуализации справочника. Я очень коротко сейчас по этим элементам пройду.

9-й слайд. Профессиональные стандарты. На 15 мая 2019 года утверждено 1269 профессиональных стандартов. Где наибольшая обеспеченность профессиональными стандартами секторов экономики? Это строительство, металлургия, металлообработка, машиностроение, судостроение, деревообработка, железнодорожный транспорт, атомная отрасль. Недостаточно у нас обеспечены сейчас легкая промышленность, производство пищевой продукции, в том числе, по причине отсутствия в настоящее время таких профильных советов по профессиональным квалификациям. В этом году запланирована разработка профессиональных стандартов и в этих областях деятельности, ссылка на это тоже дана.

На 10-м слайде представлен механизм разработки и актуализации профессиональных стандартов, многие здесь участвуют непосредственно в этом механизме. Я ещё раз обращу внимание на то, что профессиональные стандарты разрабатываются как за счет средств бюджетных, так и инициативно, причем в последнее время, когда у нас многие уже научились разрабатывать профессиональные стандарты, стало намного больше инициативных профессиональных стандартов. Для того чтобы такие профстандарты разрабатывать, нужно подать уведомление на сайт Минтруда. Оно будет всем доступно для того, чтобы все участники рынка труда видели, кто и какой профессиональный стандарт планирует разрабатывать и тоже включались в эту работу.

На следующем 11 слайде вы тоже видите заглавную первую страничку программно-аппаратного комплекса профессиональных стандартов, на котором ведется реестр профессиональных стандартов, реестр экспертов в этой сфере, размещены все основные новости, проводятся обсуждения. Мало того, сделан специальный информационный ресурс для разработчиков профессиональных стандартов, который упрощает для них задачу разработки профессиональных стандартов.

На 12-м слайде - направления применения профессиональных стандартов.

На 13-м слайде вы видите, что в государственном секторе в соответствии с Постановлением Правительства № 584 от 2016 года внедряются профессиональные стандарты в соответствии с планами, которые есть во всех государственных организациях. Это планы по применению профессиональных стандартов, принятые с участием представителей профсоюзов, представителей работников. Основное направление – это обучение персонала, аттестация, подбор персонала, формирование кадрового резерва, адаптация и главное, конечно, это обучение работников. Более чем в 70 процентах организаций проводится и планируется проведение обучения работников.

Следующий слайд, 14-й. Какие проблемы при внедрении профстандартов выявлены в ходе опроса? Конечно, самая сложная проблема - соотнесение содержания профессионального стандарта с должностными обязанностями работников организаций. То есть это - содержательная проблема, когда нужно соотнести трудовые функции, которые есть в организации, с теми трудовыми функциями, трудовыми действиями, которые есть в профессиональном стандарте, понять насколько рационально или нерационально организован труд в организации и использовать те возможности, которые дает профстандарт, для того чтобы улучшить у себя организацию труда и подготовку работников.

На следующем 15 слайде представлена система независимой оценки квалификации. У нас по состоянию на 15 мая этого года создано 357 центров оценки квалификации и 539 экзаменационных площадок в шестидесяти девяти регионах. То есть почти 900 площадок, где можно пройти профессиональный экзамен.

По состоянию на 15 мая 2019 года независимую оценку квалификации прошли 31,8 тысяч человек, выдано свидетельств о квалификации 28,5 тысячам человек. Более чем 10 процентов человек свидетельства о квалификации не получили: значит, их квалификация оказалась не соответствующей требованиям профессиональных стандартов. Они получили заключение о том, какие компетенции они должны еще улучшить.

На следующем слайде мы видим реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации, это центральный скриншот основной странички. В реестре собираются все сведения о независимой оценке квалификации, о центрах квалификации и о советах, о выданных свидетельствах, о наименованиях квалификации, об оценочных средствах. Данные о выданных свидетельствах являются, конечно, информацией, которая может быть доступна только тому, кто знает номер этого свидетельства, то есть это, конечно, персональная информация.

На следующем слайде задачи развития системы профессиональной квалификации. Они, конечно, стоят во всех основополагающих документах: в основных направлениях деятельности Правительства стоит эта задача, в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 гг. тоже стоит эта задача. Мы здесь видим, какие задачи наши, и ведем работу по мониторингу развития профессий и квалификаций, выявлению востребованных и перспективных профессий, изменению в содержании профессиональной деятельности, учету современных цифровых технологий при разработке, актуализации профстандарта, популяризации возможности независимой оценки квалификации среди работодателей, работников, расширению участия регионов в этой работе, расширению применения процедур независимой оценки квалификации в системе профессионального образования.

Следующий слайд, пожалуйста. Я хотела чуть подробнее остановиться на такой очень важной задаче, как мониторинг профессиональной квалификационной сферы. По остальным аспектам, мне кажется, будут тоже говорить другие докладчики. Это очень важно как для формирования справочника профессий, так и для формирования перечня профессиональных стандартов, которые нужно разрабатывать, которые нужно актуализировать. Такую работу проводит Научно-исследовательский институт труда Минтруда России. И нужно сказать, что это не просто опросы работодателей и опросы органов власти региональных и отраслевых. Это очень глубокий анализ всех источников информации, которые есть у Росстата, у Роструда, у компаний и в тех стратегиях и других нормативных документах, которые определяют, как жить тем или иным отраслям в перспективе. Это анализ больших данных, которые размещаются по вакансиям в Интернете, по спросу и предложению на рынке труда. Это очень интересная многоплановая и сложная работа.

Нужно сказать, что эту работу проводят разные научные организации и образовательные организации. Еще раз повторю, что, собственно говоря, каждый совет по профессиональным квалификациям должен проводить эту работу. Поэтому очень важно, чтобы здесь были доступны хорошие интересные методики для такого рода исследования анализов, информационные ресурсы. На этом слайде представлены информационные ресурсы, которые сейчас есть вот в этом направлении.

Следующий слайд, пожалуйста. В рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» ведется работа по актуализации справочника профессий. На этой основе будут актуализированы перечни профессий для профессионального обучения и среднего профессионального образования. Это работа не однократная, она должна вестись на системной основе ежегодно, она предусмотрена на весь период действия национальных проектов, федеральных проектов до 2024 года.

Я бы ещё немножечко сказала, коллеги, по международному сотрудничеству. Последний слайд, пожалуйста.

Решением Консультативного совета по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ создана рабочая группа по вопросу подготовки проекта предложения о единых принципах разработки профессиональных стандартов государств-членов СНГ. Нужно сказать, что эта работа по развитию профессиональных квалификаций, по разработке профессиональных стандартов проводится на пространстве СНГ многими странами. Большинством стран. Она в разной степени совершенства в этих странах находится и, тем не менее, у всех есть интерес к тому, чтобы посмотреть, как это делают соседи. С тем, чтобы действительно были некие единые принципы. Есть проект Международной организации труда, которая помогает тоже заниматься этой работой, мы в этом направлении тоже двигаемся. Вот так коротко я постаралась охарактеризовать результаты и задачи. На самом деле, надеюсь, что очень интересное обсуждение будет у нас сегодня.

Председательствующий. Марина Сергеевна, спасибо. У меня просьба будет. Учитывая то, что у нас здесь всего три монитора и не очень удобно было, наверное, смотреть презентацию большинству, Вы нам, ее в электронном виде передайте, а мы разместим на сайте Государственной Думы в документах о проведённом «круглом столе». Желающие смогут в открытом доступе ознакомиться.

Так, переходим к следующему выступлению. Наверное, абсолютное большинство присутствующих знает, что создано Национальное агентство развития квалификаций, которое обеспечивает работу Совета. Здесь присутствует Смирнова Юлия Валерьевна – первый заместитель генерального директора. Вам слово, пожалуйста.

Смирнова Ю.В. Добрый день, Ярослав Евгеньевич! Добрый день, уважаемые коллеги!

Агентство работает довольно давно, уже почти 13 лет. Оно было создано Российским союзом промышленников и предпринимателей. Если можно, давайте сразу на третий слайд перейдём.

Мы очень благодарны нашим учредителям: и Российскому союзу промышленников и предпринимателей, и тем учредителям, которые с 1 января 2017 года вошли в его состав. Это Минтруд России, теперь уже два министерства образования, Федерация независимых профсоюзов России, которые активно принимают участие не только в жизнедеятельности Национального агентства, но и всей Национальной системы квалификаций. Они, собственно, продвигают эту систему такими консолидированными усилиями, потому что усилиями только работодателей или только государства или только профсоюзов, эту систему развивать было бы невозможно.

Я хочу немножечко продолжить те темы, о которых говорила Марина Сергеевна, потому что, собственно, та точка развития, в которой мы стоим сейчас, не находится в изолированном пространстве. Она находится в ситуации развития различных международных трендов. И мы можем свидетельствовать, что мы абсолютно этим трендам соответствуем, потому что мы переходим в ситуацию «Индустрии 4.0». Мы наблюдаем, как не только в других странах, но в Российской Федерации происходит постиндустриальный переход от рабочей силы из первичного сектора сельского хозяйства, рыболовства и вторичного сектора (это обрабатывающая промышленность) в сторону перераспределения в пользу сферы услуг и индустрии знаний.

В этом смысле мы, конечно, в большей степени сейчас, как я думаю, дальше скажут коллеги, в индустрию услуг уже идём. А вот индустрию знаний нам нужно с вами развивать. Мы наблюдаем также в мировых тенденциях, что, например, в 2018 году по данным Всемирного форума в 70% все рабочие задачи в 12 отраслях выполнялись людьми, только 29% машинами. А к 2022 году есть прогноз, что это соотношение изменится, рабочие задачи, которые выполняются людьми, уменьшатся до 58% и до 42% возрастут те задачи, которые выполняются машинами.

Мировые тенденции говорят о том, что то, что сейчас называется (хотя я не согласна с этим определением) «низкоквалифицированная рабочая сила», растёт количеством. Потому что это, в первую очередь, связано с тем, что идёт взаимоотношение между людьми в связи с возрастанием нашей продолжительности жизни. Мы должны обеспечивать тех людей, которые имеют более и более пожилой возраст. Возрастает количество людей и требований от работодателей к высококвалифицированному, высокообразованному персоналу в области знаний. К этому нам нужно стремиться, нужно готовить как для одной категории населения, то есть для пожилого возраста, так и для постоянного общения с конкретными физическими людьми. И, конечно, для того, что мы называем «индустрией знаний».

Если можно, следующий слайд. То, что касается Российской Федерации. Этот слайд мы показываем довольно давно. Я хочу немножечко его тоже расцветить, потому что мы должны говорить о том, что вот то, чем мы с вами занимаемся. Все, кто находится в этом зале, развивают Национальную систему квалификаций. Собственно, мы занимаемся тем, что мы способствуем конвертации человеческого капитала Российской Федерации в улучшение показателей нашей экономики. Если можно, от этого слайда перейдём к следующему слайду, потому что в этом следующем слайде стоят те задачи, которые, собственно, мы с вами совместно и решаем. Мы стараемся Национальной системой квалификаций обеспечивать более эффективное приложение знаний и навыков тех граждан, которые выходят на рынок труда, и тех граждан, которые на рынке труда уже находятся. Мы связываем формальный образовательный потенциал людей и тот потенциал, который наработан уже в течение трудовой жизни для получения более высокой экономической отдачи.

Если говорить об убывающих и прибывающих на рынок труда местах, то по международным оценкам при «индустрии 4.0», то есть при цифровизации, выбывает 100 рабочих мест, прибывает 137. Ну, или 100 процентов, или до 137 рабочих мест, для которых нужно переобучить людей. И Национальная система квалификаций даёт те инструменты, которые дают довольно быстрые возможности дообучить, потому что Национальная система квалификаций и профессиональные стандарты и квалификации дают ту спецификацию в системе образования, которая даёт возможность, если система образования умеет этим пользоваться, быстро дообучать людей. Вот, если помните, на последнем заседании Национального совета коллеги из Министерства образования высшего уже говорили о том, что только в этом году начинается переход на актуализированные и доработанные ФГОСы. Конечно, этого недостаточно, и систему образования нужно подталкивать. И всего 60 процентов СПО, 60 стандартов СПО, как нам сказал представитель Минпроса, разработаны на основе профстандартов. Конечно, это катастрофически мало при том, что у нас уже более 1200 профессиональных стандартов, где такой спектр возможности для системы образования, который нужно использовать. Но система дополнительного профессионального образования уже пользуется теми федеральными государственными образовательными стандартами и теми профессиональными стандартами, которые разработаны для дообучения и профобучения, которые они имеют. Вот этой рутинной работы довольно много. Список длинный. С ФГОСами, уже можно пользоваться профессиональными стандартами, но там тоже есть определённые проблемы, о которых я скажу чуть позже.

Если можно, следующий слайд. Я сейчас буду себя тоже немножечко ускорять. Если можно, слайд 9 сразу. Марина Сергеевна говорила о тех нормативных документах, которые уже существуют в Национальной системе квалификаций. Это и несколько законов, связанных с легализацией профессиональных стандартов, квалификаций и в Трудовом кодексе, и в законе «О независимой оценке квалификации». Я думаю, что мы попросим Государственную Думу рассмотреть те проекты законов, которые 9 декабря прошлого года, 6 декабря прошлого года рассматривались на Национальном совете и было предложено их чуть-чуть доработать.

Председательствующий. Это то, о чём Александр Николаевич говорил?

Смирнова Ю.В. Да, предложение по дополнению законов об объединениях работодателей, госкорпорациях и профсоюзов по дополнительным полномочиям по работе в системе независимой оценки квалификации. Эти предложения были подготовлены и поддержаны всеми объединениями: и РСПП поддержало предложение по дополнению закона об объединениях работодателей, и государственные корпорации, которые активно работают в Национальной системе квалификаций, поддержали. Одним из инициаторов этого пакета документов была Федерация Независимых Профсоюзов России, которая тоже считает, что роль профсоюзов в Национальной системе квалификаций необходимо повышать.

Если можно, следующий слайд. В этом году планируется работа, которая бы связала те цифровые инструменты Национальной системы квалификаций, которые есть и которые находятся не только в ведении Минтруда России, и те ресурсы, которые ведёт Национальное агентство России, они входят в периметр Министерства труда России. Так вот, мы считаем, что нужно связывать все ресурсы, которые развивают Национальную систему квалификаций, в том числе и те, которые находятся в периметре министерств образования, субъектов Российской Федерации и советов по профессиональным квалификациям. Их довольно много. Видите, они даже не поместились на один слайд.

Но, тем не менее, конечно, ведущий ресурс для нас – это реестр сведений о результатах независимой оценки квалификации, который имеет такое название. Тем не менее, там не только результаты, там и текущие процессы развития Национальной системы квалификаций, потому что если открыть карту Российской Федерации, то можно увидеть те центры оценки квалификаций, экзаменационные центры, которые действуют и по конкретным квалификациям можно посмотреть, и по местам проведения экзамена в конкретном субъекте Российской Федерации.

Что у нас сейчас происходит? Если можно, быстро 11-й слайд. Это Национальная система квалификаций в цифрах. Это такой визуальный образ. Если можно, к следующему. Вот эти субъекты Российской Федерации, которые уже активно работают, зелёным цветом выкрашены. Видите, достаточно? Мы считаем, что категорически нет. Мы считаем, что у каждого руководителя субъекта Российской Федерации в KPI должны быть показатели, связанные с развитием Национальной системы квалификаций, с созданием многопрофильных центров оценки квалификаций, с проведёнными профессиональными экзаменами, ну и так далее.

Вот мы с Юрием Викторовичем на следующей неделе будем в Томске, я буду от Национального агентства подписывать с Томской областью, с администрацией соглашение о том, чтобы Томская область также наряду с теми 30 субъектами Российской Федерации, которые уже активно работают в Национальной системе квалификаций, включались. На днях было подписано соглашение между Национальным агентством и Республикой Татарстан, который тоже, уже активно работая, институционализировал эту свою деятельность.

Если можно, следующий слайд. У нас в Национальном агентстве совместно с советами по профессиональным квалификациям вот эти текущие проекты сейчас очень остро проходят. Сейчас активная фаза очередного этапа проведения независимой оценки квалификации в итоговой аттестации выпускников. Чтобы ускориться, 16-й слайд прошу сейчас показать. Нет, давайте не 16-й, а 17-й слайд. Потом к 16-му вернёмся. Мы в этом году в 9 отраслях экономики в 14 субъектах Российской Федерации проводим такой экзамен совместно с советами по профессиональным квалификациям.

Мы тоже считаем, что темп этого проекта можно ускорить, но для этого нужна поддержка, потому что мы считаем, что все выпускники системы СПО (и вузовская система также подключается) должны получать первую профессиональную квалификацию бесплатно, за счёт тех средств, которые выделяются на итоговые аттестации, чтобы выходить на рынок труда уже с точным чётким акцептом того, что работодатель не должен тратить деньги на доучивание. Если говорить о международном и российском опыте, то работодатели по обследованиям давали информацию, что от полутора до двух лет они вынуждены тратить, особенно в высокотехнологичных отраслях, на доучивание людей, на адаптацию к рабочему месту. Это страшные потери работодателей при учёте тех внешних обстоятельств и внутренних, которые сейчас над работодателями довлеют.

Что касается мониторинга рынка труда, о котором говорила Марина Сергеевна, если вернуться к 15-му слайду, то в прошлом году с 12 советами по профессиональным квалификациям и при поддержке ВЦИОМ был сделан инструментарий, который бы давал возможность советам выполнять полномочия по проведению мониторинга рынка труда в разрезе квалификаций. 4 совета по профессиональным квалификациям - это машиностроение, космос, судостроение и связь - такой мониторинг провели и выявили для себя востребованные квалификации, те квалификации, которые нуждаются в апгрейде, выявили те профессиональные стандарты, которые нуждаются в актуализации на основе этого мониторинга.

И вот в этом году как минимум еще 6 советов к этой работе подключаются у нас. Опять же, востребованность квалификаций может трактоваться по-разному, и мы по поручению Национального совета этот инструментарий будем дополнять, потому что понятно, что квалификация у нас развивается, востребованность, с точки зрения работодателей, тоже меняется и с точки зрения гендерной принадлежности работников, и с точки зрения возрастных особенностей, и с точки зрения зарплатных претензий. Мы в этом мониторинге тоже эти вопросы будем смотреть.

Еще очень важный, конечно, проект, о котором говорила Марина Сергеевна, это слайд 18 «Обновление перечней профессий и специальностей СПО». В этом году Национальное агентство по просьбе Минпроса России эту работу ведет. Конечно, очень важно, что следующая версия этого перечня будет ориентирована на те профессиональные квалификации, которые содержатся в реестре сведений о независимой оценке квалификаций, потому что важно, чтобы те профессии и специальности, которым обучаются студенты, были бы ориентированы именно на требования современного российского рынка труда.

Что хотелось бы сказать? Перед нами, конечно, стоят задачи определенные. Если можно, 19-й слайд. То, о чем было сказано Ярославом Евгеньевичем: пять лет уже работает Национальный совет при Президенте Российской Федерации, эти пять лет мы воспринимаем, как первый этап развития Национальной системы. Сейчас нужно переходить от стартапа к массовому внедрению и от массового внедрения к постоянной живой практике. Я считаю, что в следующие 3-5 лет нашей жизни будет этап массового внедрения, когда мы будем развивать нормативные направления системы, когда мы будем дотачивать методические процедуры, когда мы будем оцифровывать все процессы, чтобы они были удобны конкретным пользователям системы, начиная от преподавателей детского сада, который может профориентацию начинать с самого начального возраста, и заканчивая теми людьми, которые готовы будут передать свой опыт подрастающим поколениям. То есть, чтобы каждый, все пользователи, и работодатели, и граждане, и те люди, которые хотели бы приехать к нам работать из других мест нашей чудесной планеты, могли, ориентируясь на данные нашей Национальной системы квалификаций, профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации, иметь возможность понять, где они будут применимы на нашем российском рынке труда. Это вот, кстати, к той самой международной сопоставимости, о которой говорила Марина Сергеевна.

И конечно, у нас есть те претензии друг к другу и те задачи, которые нам нужно решать, потому что у нас есть определенные ограничения, которые нам нужно снимать, для того чтобы система двигалась дальше. У нас в данный момент есть несколько систем присвоения квалификации в широком смысле, потому что то, что у нас делает система труда и система образования, не гармонизировано. Конечно, нам нужно с этим что-то делать, потому что система образования присваивает квалификации. Я, как эксперт, в том числе не только Комитета по труду, но и Комитета по образованию, могу сказать, что система образования присваивает квалификации по образованию. Конечно, нужно об этом говорить и нужно вот это отдать системе образования, присвоение квалификаций академических так называемых, да? И рассмотреть вопрос, каким образом нам было бы комфортно эти квалификации семантически, текстуально одинаковые… дать возможность понять, что это все-таки немножечко про разное, и разное присваивается работодателями и образовательными организациями.

Нам нужно понимать, что у нас сейчас система присвоения квалификаций работодателями немножечко разная. У нас есть система независимой оценки квалификации, но также у нас есть тарифные разряды, и нам тоже нужно думать, каким образом развивать вот эту историю.

Нам нужно дать возможность субъектам Российской Федерации более активно включиться в развитие Национальной системы квалификаций, в развитии инфраструктуры, но также одновременно нужно понимать, что по разным оценкам у нас около 70 процентов экономики – это государственная экономика. И поэтому нам нужно понимать, что государство должно вкладываться в развитие квалификаций и в оценку квалификации персонала. Мы сделали предложение по включению в программу занятости позиций, связанных с созданием многоцелевых, многопрофильных центров оценки квалификации, и сделали определенные расчеты. Также они будут представлены в Комитет по труду. И я очень надеюсь, что Комитет поддержит эти предложения.

Нам нужно развивать, конечно, системы мониторинга, потому что у нас эти системы ведутся и государственными органами, и в регионах. Недавно на заседании рабочей группы Государственного совета эти вопросы рассматривались. Объединения работодателей в соответствии с законодательством должны вести эти мониторинги совета по профессиональным квалификациям. Поэтому нам нужно, конечно, объединять ту информацию, те ресурсы, которые проводят разные мониторинги для того, чтобы все могли пользоваться доступной информацией. Если мы развиваем (а мы развиваем Национальную систему квалификаций), то нам нужно, чтобы это было в разрезе квалификаций, а не профессий или рабочих мест, потому что все у нас идет от содержания труда.

Что нам ещё нужно развивать? Конечно, очень важно, чтобы мы могли стимулировать работодателей для использования результатов независимой оценки квалификации не только работников, но и тех людей, которых они берут на работу, потому что работодатель, рассматривая вакансии, должен иметь возможность направить человека на независимую оценку и принять того, кто соответствует той квалификации, которая ему нужна. А сейчас работодатель такой возможности лишен, во всяком случае, лишен возможности отнести эти расходы к себе на затраты. И поэтому льготу для работодателей необходимо развивать.

Нам с вами, конечно, важно понимать, что и содержание независимой оценки квалификации нужно развивать, и то количество оценочных средств, которыми сейчас пользуются центры оценки квалификаций, нуждается в дополнении, в расширении. Это очень серьезный материалоемкий труд советов по профессиональным квалификациям, который нужно поддерживать. Мы подготовим специальные предложения по этому поводу. Может быть, в качестве одного из предложений, если вы поддержите, провести (так как вы понимаете, большое количество желающих выступить), может быть, парламентские слушания через какое-то время, когда мы накопим ещё больше информации, которую можно было бы презентовать уже всей Государственной Думе, потому что действительно Национальная система квалификаций – это дело всего государства, всей страны и каждого участника, и каждого жителя нашей Российской Федерации. Спасибо.

Председательствующий. Спасибо.

Часы, оказывается, неправильно идут.

Я очень коротко несколько тезисов озвучу.

Первое, что касается KPI. Подобное предложение было направлено, в том числе, и в адрес Национального Совета. У нас эксперты в Экспертном совете, проведя определенный мониторинг, свое предложение дали. И здесь лично я считаю, что это правильно, потому что многие в регионах вообще, по-моему, недооценивают и не понимают, действуют по принципу «пока гром не грянет…» и так далее.

. (Не слышно.).

Председательствующий. Да, это второй тезис, который я хотел сказать. Тоже передайте материалы, пожалуйста, мы также их разместим, чтобы можно было в онлайн режиме пользоваться.

Что касается парламентских слушаний, давайте в любой форме это проводить. Почему? Потому что если провести опрос среди депутатов, я убежден, абсолютное большинство вообще не понимает, о чем идет речь. Я имею в виду не депутатов Комитета, а депутатов, которые из других комитетов. Какой Национальный совет, какие профстандарты, какой справочник профессий? Вообще, для кого-то справочник профессий – это ещё что-то такое прошлое, советское. Так и есть, это идет с советского времени, но как система трансформируется, большинство просто не понимает. В регионах, видимо, тоже этому уделяют недостаточно внимания, поэтому любые формы мы готовы поддержать здесь, на площадках Государственной Думы. Давайте также это зафиксируем в итоговом нашем документе.

Спасибо за выступление.

Слово предоставляется Ангелине Владимировне Волковой, она является ответственным секретарем рабочей группы Национального совета и секретарем Совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии. Пожалуйста.

Волкова А.В. Да. Спасибо, Ярослав Евгеньевич.

Коллеги, добрый день. Спасибо, что собрали такой «круглый стол». Я несколько тезисов обозначу.

Наш совет образован пять лет назад, и, собственно говоря, степень развития зрелости нашего совета, наверное, уже вышла за те рамки, которые характерны для тех советов, которые сформированы позже. Мы изначально шли по программно-целевому подходу, у нас была разработана программа развития системы оценки квалификаций в наноиндустрии. Сейчас у нас запущен уже второй цикл этой программы.

Если изначально мы очень плотно занимались нормативной и организационной основой, обучением экспертов, формированием экспертного пула и созданием сети центров оценки квалификаций, экзаменационных центров, и на сегодняшний день можно констатировать, что это всё создано, то дальше нас стали интересовать вопросы практического применения этих инструментов и тех возможностей, которые предоставляет Национальная система квалификаций. И здесь мы благодарны Национальному агентству развития квалификаций, потому что мы зачастую выступали «пилотными» или подопытными кроликами, когда отрабатывались те или иные проекты совместно с НАРК.

Например, мы предложили модель многофункционального центра, функциональную модель центра оценки квалификаций. Предполагаю, что центр оценки квалификаций не является исключительной организацией, которая будет заниматься оценкой, центр оценки квалификаций может стать своеобразным драйвером или центром развития в регионе системной квалификации. Мы таким образом выращивали наши центры, наполняя их содержание той работой, которая была связана как раз с разработкой содержательного контента, то есть - квалификация, оценочные средства, обучение экспертов и так далее.

Точно так же мы разработали модель межотраслевого центра оценки квалификаций и даже запустили такой центр. К сожалению, он не очень взлетел в силу того, что другой совет вошел, так сказать, в наши интересы, его зрелость не позволила дальше развиваться.

Мы выступили пилотом для НАРК по отработке инструментария мониторинга рынка труда, здесь тоже провели очень много интересных исследований. Я думаю, что это было полезно и нам, и Национальному агентству.

Также были разработаны подходы к национальной экономической модели независимой оценки квалификации, которые могут лечь в основу последующих разработок, когда будет обсуждаться вопрос о финансовом обеспечении, о финансовых механизмах запуска системы.

Были разработаны программы обучения для центров оценки квалификаций по стратегическому планированию и устойчивому развитию, потому что мы предполагаем, что центры оценки квалификаций в нынешней ситуации пока не рентабельны. Экономики там нет, но, тем не менее, нужно наполнять содержательно и давать им возможности, инструменты, когда они будут развиваться и, собственно говоря, уплотнять ту систему, которой занимаются.

Кроме того, мы рассмотрели еще один ракурс: как имплементировать инструменты Национальной системы квалификаций в ту реальную деятельность предприятий, которую они осуществляют при внедрении новаций и разработок высокотехнологичной продукции? Здесь будет рассказывать про этот кейс яркий представитель такого предприятия Сергей Иванович.

Мы пока назвали этот проект «Модель кадрового обеспечения наукоемких предприятий». Проект идет, проект очень многослойный и многоаспектный. Мы всех приглашаем. Он идет совершенно публично и открыто. Приглашаем к обсуждению. Уникальность этого проекта, как я говорила, заключается в том, что мы пытаемся новые инструменты национальной системы имплементировать в тот кадровый менеджмент и в те подходы, которые реализовывались на предприятии. Ну и еще одной особенностью этой модели является то, что исполнителем являются предприятие, кластер, консорциум и ЦОК, то есть здесь мы дали возможность бизнесу не только сформировать заказ системе образования, но и наблюдать и управлять этим процессом.

Я не буду тратить время и передам слово Сергею Ивановичу. Мы передали предложения в резолюцию этого «круглого стола», пару тезисов, наверное. Я присоединяюсь к Юлии Валерьевне, нам необходимо говорить о большей открытости системы и её лояльности.

Наверное, нам необходимо смотреть не только с точки зрения нормотворчества. Колоссальная работа проведена по нормотворчеству, которое мы сделали благодаря экспертам, но надо уже смотреть на интересы бизнеса и на интересы потребителя в большей степени. Наверное, необходимо уже предлагать некие пакетные сервисные решения, которые бы позволили понять ценность того, что мы предлагаем в рамках Национальной системы квалификаций.

Сегодня буквально письмо пришло. Нужно провести аудит советов с точки зрения их зрелости. И те кейсы, которые уже есть у советов, мне кажется, могут уже лечь в ту библиотеку лучших практик, которые необходимо изучать. Кстати, негативные практики тоже зачастую могут быть полезны. Спасибо.

Председательствующий. Спасибо.

Ангелина Владимировна несколько раз упомянула Сергея Ивановича Цыбукова.

Цыбуков С.И. Это я.

Председательствующий. Я хотел бы Вас представить. Генеральный директор завода переработки пластмассы имени «Комсомольской правды», это город Санкт-Петербург, председатель наблюдательного совета Центра занятости населения Санкт-Петербурга. Пожалуйста.

Цыбуков С.И. Коллеги, смысл моей презентации – убедить вас, что без инструмента Национальной система квалификаций невозможно делать прорывные проекты. И у меня будут ещё коллеги в ролике, которые тоже так считают.

Давайте сразу коротко. Следующий слайд, будьте добры. Мы из военных, конечно, делаем для гражданских. Дальше.

Дальше слайд. Работаем с железными дорогами, много инновационных проектов.

Дальше. Год назад к нам обратились коллеги и попросили сделать сани для Антарктиды на минус 60 градусов и 60 тонн, которые никто в мире не делал. И самое главное, это нужно было сделать за четыре месяца. Будьте добры, ролик. Теперь как это всё закончилось.

(Идёт демонстрация видеоролика.)

Вот вы видели то, что было буквально два с половиной месяца назад, испытывали и выбрали тип саней, которые гарантированно могут сделать такую доставку.

Председательствующий. Нажмите, пожалуйста, паузу.

Цыбуков С.И. Заказы на изготовление планируем. Чтобы создать в такие сроки такое изделие, мы сделали консорциум, как Академия наук нас научила.

Следующий слайд.

В консорциум вошли вузы и научные учреждения, была создана совместная платформа, потому что нужно было НИОКРы превратить в ОКРы, и всё это параллельно смоделировать, спроектировать.

Дальше. Следующий.

И вот смотрите, когда у тебя есть платформа, ты состыковал в цифре всё, что тебе нужно, выстроил десятки всевозможных партнеров, нашел возможности привлечь науку и сделать так, чтобы НИОКРы быстро превращались в ОКРы. А как быть уверенным, что в нужное время, именно в то время, как надо, всё будет гарантированно сделано?

Ведь проблема в том, что зачастую просто люди не понимают, за что они берутся. Времени мало, образования, тем более вся страна участвовала в этом.

Но мы пошли просто. У нас центр оценки квалификаций, мы просто заставили 62 человека сдать экзамены. Не только в нашем ЦОК, во многих других. Половина отвалилась сразу. Те, которые остались, ровно день в день погрузили на «Академика Федорова» сани в Антарктиду.

Дальше. Понятно, что без цифрового двойника Алексея Ивановича Боровкова, «Технет», нашего Политеха, который делал президентский кортеж, было невозможно сделать.

Дальше. Дальше. Так он моделировал, проектировал.

Дальше фотография, как это было всё вживую в Антарктиде.

Дальше. Тот проект, о котором говорила Ангелина Владимировна, собственно говоря, мы сделали. Дальше нужно делать тиражирование. Ну мы же понимаем, это не Антарктида, это вся Арктика, это никто в мире не делает.

Дальше. И вот какая нам нужна профессия? Инженер, электронщик, материаловед, конструктор, расчетчик, айтишник, иначе мы там не в состоянии грамотно эксплуатировать и реализовывать эти проекты.

Ну и то, что soft-skills мы взяли из атласа новых профессий.

Вот теперь задача - каким образом спроектировать такую программу обучения? Как обучить, чтобы когда станция поехала, у нас уже была такая бригада, а потом это всё сделать на всю страну?

Я вас приглашаю, у нас на ПМЭФе будет «круглый стол» 5-го числа, дальше в сентябре у нас импортозамещение с Минпромом, и традиционно, следующий слайд, это форум труда, который проходит в Питере в начале каждого года.

Спасибо огромное.

Председательствующий. Спасибо, Сергей Иванович.

Если есть у вас желание, также можно передать материалы, мы тоже эти материалы тогда разместим. Здесь все достаточно наглядно. Самое главное - вывод. А лучше с вывода и начать. Посмотрите, как система профоценки позволяет в короткие сроки выполнить на первый взгляд невыполнимые задачи.

Цыбуков С.И. И других инструментов просто нет. Альтернативы нет.

Председательствующий. С вывода начнем, и видео.

Цыбуков С.И. Хорошо. Как скажете.

Председательствующий. Елена Ивановна Косаковская представляет Федерацию Независимых Профсоюзов России. Пожалуйста.

Косаковская Е.И. Спасибо большое, Ярослав Евгеньевич, за то, что предоставили слово.

Тема очень важная, актуальная. И профсоюзы, как вы уже слышали от наших социальных партнеров, действительно принимают в этом активное участие. Я считаю, что это очень положительный момент в развитии Национальной системы квалификаций, в том числе, для развития кадрового потенциала России.

Я хотела бы поблагодарить, прежде всего, наших социальных партнеров, с которыми мы достаточно конструктивно ведем социальный диалог как в рамках Российской трехсторонней комиссии, так и в рамках Национального совета при Президенте по профквалификациям. Это Минтруд России в лице Марины Сергеевны Масловой, которая всегда плотно с нами контактирует, вовремя всегда нас ставит в известность и информирует по всем вопросам, и, безусловно, Национальное агентство развития квалификаций, потому что это наш такой орган экспертный, в котором собраны действительно лучшие профессионалы в области развития образования и квалификаций. Безусловно, в первую очередь Юлию Валерьевну Смирнову хочу поблагодарить, потому что все вопросы мы обсуждаем заранее, прежде чем они выносятся на Совет, на Российскую трехстороннюю комиссию. У нас бывают дебаты, несогласие, различие во мнениях, но мы пытаемся эти мнения как-то свести воедино.

Несколько слов о том, как мы видим развитие Национальной системы квалификаций. Безусловно, мы немножко скажем о рисках.

На сегодняшний день Национальная система квалификаций развивается, но пока она не представляет собой систему, потому что есть элементы, которые можно отнести к системе квалификаций, но связи между ними недостаточно четко определены. В частности, на основании приказов Минтруда согласно макету и методическим рекомендациям по разработке профстандартов в самих профстандартах содержатся обобщенные трудовые функции, каждая из которых включает в себя трудовые функции. И здесь возникает вопрос, каким образом трудовая функция профстандарта соотносится с трудовой функцией, определенной в Трудовом кодексе.

Ряд экспертов, с которыми мы работаем в рамках развития НСК, считают, что трудовая функция профстандарта – это структура, отличная от трудовой функции в Трудовом кодексе. Получается, таким образом, что сущность профстандарта в Трудовом кодексе не совпадает с правовой сущностью профстандартов, которые у нас разрабатываются на основании приказов Минтруда. И тогда получается, что профстандарты, которые мы разрабатываем, я именно правовую оценку сейчас даю, не имеют ничего общего с трудовыми отношениями и не могут применяться в рамках трудовых правоотношений. Но этого не должно быть, потому что в соответствии со статьей 5 Трудового кодекса нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти не могут противоречить Трудовому кодексу. И здесь уже отметили и Юлия Валерьевна, и Марина Сергеевна то, что мы работаем сейчас над планом по развитию Национальной системы квалификаций. В этот план, в частности, входит такое мероприятие, как разработка понятийного аппарата по НСК. Я считаю, мы считаем, профсоюзы считают, ФНПР считает, что при работе над понятийным аппаратом в рамках «дорожной карты» по развитию нацсистемы нам нужно очень внимательно отнестись к определению различных терминов, чтобы понять, где и для чего они применяются. Если это для системы образования, значит, мы должны понимать, что дает система образования, какие квалификации она дает, допустим, академические. А, допустим, в системе трудовых отношений это должны быть профессиональные квалификации, они должны друг от друга как-то отличаться, мы должны понимать, в чем эта разница.

Второе. Шесть лет назад, когда ещё не было ни Нацсовета, ни СПК, когда ещё только начиналась работа по разработке профстандартов, когда ещё только был создан экспертный совет при Минтруде, в котором принимали участие эксперты от всех сторон социального партнерства, Федерация независимых профсоюзов предлагала социальным партнерам и говорила: «Давайте в рамках отраслевых комиссий по каждому отраслевому соглашению. У нас есть отраслевые комиссии, которые занимаются разработкой отраслевых соглашений в рамках социального партнерства. Давайте в рамках вот этих органов социального партнерства проинвентаризируем справочники ЕКС и ЕТКС и поймем, что в них устарело и надо исключить. Какие характеристики требуют актуализации, а каких там не хватает, потому что появляются какие-то новые профессии, специальности, квалификации. Эти справочники нужно, допустим, переформатировать по определенному стандарту, которым явился профессиональный стандарт. Соответственно, мы будем понимать, сколько и чего у нас должно быть». Это, конечно, проблема сложная, но, к сожалению, на нее тогда в должной мере не отреагировали.

Я очень рада тому, что у нас теперь есть НАРК, и благодаря инициативе, в частности, Юлии Валерьевны решили прийти к тому, чтобы СПК вели мониторинги актуальности тех или иных профессий и того, что будет в будущем, какие будут профессии вообще востребованы. У нас и мониторинг должен проводиться, и есть перечни профессий, и так далее, и тому подобное. Я надеюсь, что со временем мы будем понимать, какие характеристики ЕТКС и ЕКС должны быть заменены, сколько для этого нужно профстандартов. У нас должна быть картинка.

И в связи с этим я хотела бы сказать о третьем. Пока в соответствии с Трудовым кодексом мы даём право работодателю применять ЕТКС и ЕКС наравне с профстандартами в трудовых отношениях за исключением двух обязательных случаев, когда профстандарты применяются обязательно: если есть наличие льгот, компенсаций и так далее. Но практика показывает, что работодатели - совершенно разные, предприятия - разные, величина и структуры этих организаций - разные. Есть организации, которые уже двигаются вперёд, они – авангард, им требуются профессиональные стандарты. Есть предприятия, которые до сих пор продолжают применять, условно говоря, ручной труд, им ЕТКС и ЕКС вполне достаточно. Плюс к тому на основе этих справочников у них и система оплаты труда установлена, и многое другое. Присвоение разрядов рабочим происходит, в том числе, на уровне предприятий. Поэтому прежде чем прийти к тому, чтобы отменить справочники, не будем пока ограничивать работодателей, будем к этому аккуратно относиться. Всё-таки я надеюсь, что такой переход совершится, но он совершится тогда, когда мы действительно будем точно понимать, сколько нам необходимо профстандартов, чтобы они заменили ЕТКС и ЕКС, чтобы безболезненно организации были осведомлены, информированы и перешли плавно уже на профстандарты.

Четвёртое. Существует проблема в связи с этим сопоставлением тарифных разрядов. Вот это та проблема, которая, к сожалению, и говорит нам о том, что не нужно спешить с отменой справочников. Не каждый СПК и, соответственно, организация понимает, как переходить с тарифных разрядов на уровни квалификации. Например, мы видим некую единую такую рамку, национальную рамку квалификаций, на основании которых устанавливается требование квалификации к работникам и, соответственно, к работам. Безусловно, необходимы методические рекомендации по соответствию тарифных разрядов, установленных ЕТКС и ЕКС, и уровней квалификации.

Пятое. У нас есть информация, что прохождение независимой оценки квалификации колеблется в очень широком диапазоне по деньгам, порой эти цифры бывают неподъёмные. Надо учитывать, что в регионах у нас зарплата далеко не такая, как в Москве и крупных городах. Мы считаем, что не только для работников должна быть доступность территориальная и финансовая для прохождения экзамена в рамках ЦОК, но и для работодателей тоже, потому что это тоже сказывается на конкурентоспособности этих организаций, в том, что они тратят деньги, соответственно, либо из прибыли, либо это уходит в себестоимость продукции.

Ну и последнее. Внедрение профстандартов в организациях у нас на сегодняшний день не несёт правовых последствий для работников и не должно приводить к увольнению, к снижению заработной платы и так далее, и тому подобное. К сожалению, есть случаи, когда работников заставляют подписывать новые трудовые договоры или дополнительные соглашения к таким трудовым договорам при внедрении профстандартов в организации. В результате, труд интенсифицируется, на работников возлагаются новые обязанности, а зарплата не растёт. Мы считаем, что Национальная система квалификации должна быть направлена не только на улучшение качества образования, потому что профстандарты должны быть основой для разработки ФГОСов или образовательных стандартов наших научно-исследовательских университетов, но также и на рост заработной платы в связи с ростом уровня квалификации работника. Надеюсь, что в рамках нашего налаженного конструктивного социального диалога, в том числе, на площадке Госдумы, я тоже участник Экспертного совета Госдумы по НСК, мы всё-таки сможем сблизить наши позиции и выстроить систему эффективно, способствующую развитию качественной системы образования. Чтобы заинтересованность была и у работодателей, и у работников участвовать в этой системе и получать баланс спроса и предложения на рынке труда квалифицированных кадров. Спасибо огромное.

Председательствующий. Спасибо, Елена Ивановна.

Короткую реплику в продолжение высказанного Вами тезиса относительно нероста заработной платы при повышении требований.

К нам достаточно много приходит на практику студентов, в том числе, со старших курсов, будущие выпускники, которые, естественно, сталкиваются с проблемой поиска работы. Так вот, какой вывод лично я сделал? У них завышенные ожидания и завышенные требования. Они, получая профессию, например, юриста, смотрят, сколько стоит юрист сегодня на рынке труда, и считают, что их квалификация позволяет ориентироваться на этот размер заработной платы. При этом, например, если на рынке труда юрист стоит, условные цифры говорю, 100 тысяч, то этот выпустившийся студент, ну, максимум 20 тысяч. Но он на 20 тысяч идти не хочет. Он - юрист и ожидает большой зарплаты. И даже готов тогда идти работать не по специальности, но чтобы зарплата была приближенная к той, которую он ожидает.

Поэтому я полагаю, что со временем, когда полноценная система будет внедрена, такие ожидания можно будет немножко снижать, скорректировать, чтобы человек трезво оценивал, что он из себя представляет. Это я говорю про лучшие вузы. А некоторые приходят с дипломами устраиваться на работу: «Я – менеджер». Получил диплом в непонятном вузе, где компьютер стоял, стол и печать, которая ставилась на диплом, никакого образования, никакого опыта, но он - менеджер. И менеджер, значит, смотрит на рынок труда в конкретном регионе, соответственно, у него завышенные ожидания, при этом он как специалист вообще не подходит с такими знаниями.

Вы говорили в своём выступлении про организации. Мы предоставляем слово Данильченко Марине Владимировне, заместителю исполнительного директора, начальнику отдела развития профессиональных квалификаций Союза работодателей ракетно-космической промышленности России. Пожалуйста.

Данильченко М.В. Здравствуйте! Ярослав Евгеньевич, уважаемые коллеги, спасибо за возможность рассказать о нашем опыте.

Следующий слайд, пожалуйста. С 1 февраля 2019 года все функции по развитию системы профессиональных квалификаций в ракетно-космической промышленности и координации деятельности Совета по профессиональным квалификациям перешла к Союзу работодателей ракетно-космической промышленности России. И сегодня я бы хотела очень коротко рассказать о том опыте, который у нас сложился по профессиональной общественной аккредитации образовательных программ.

Следующий слайд, пожалуйста. Как мы знаем, это одно из направлений деятельности совета. С 2016 года (следующий слайд, пожалуйста) госкорпорация «Роскосмос» является аккредитующей организацией, уполномочена осуществлять профессиональную общественную аккредитацию образовательных программ. В настоящее время у нас уже аккредитовано 19 образовательных программ сроком на 5 лет и не аккредитовано 7 программ. Хочу заметить, что эта процедура сугубо добровольна, то есть каждый ВУЗ заявляется по желанию на аккредитацию данных программ. Несмотря на это у нас подход достаточно строгий.

Что же это нам даёт? Работодателю, прежде всего, профессиональная общественная аккредитация программ даёт возможность подготовить специалиста, уже готового работать непосредственно на предприятии, в отличие от более широкого направления деятельности, которые даёт ВУЗ при подготовке. Также это помогает повысить качество образования для работодателя, использовать профессиональный опыт уже непосредственно в образовательном процессе. Для образовательных организаций такие положительные моменты дают возможность использовать их при государственной аккредитации, естественно, повышается престиж того или иного ВУЗа.

Следующий слайд, пожалуйста. Естественно, есть нормативные документы, которые регламентируют указанную деятельность, и на основании этих регламентирующих документов мы у себя разработали семь основных критериев оценки образовательных программ.

Следующий слайд, пожалуйста. Вот эти критерии. Критерии эти оцифрованы. Ежегодно мы эти критерии у себя пересматриваем, корректируем для того, чтобы методика у нас была живая. Для того чтобы мы каждый раз уточняли результаты аккредитации той или иной программы, мы смотрим на свои критерии.

Следующий слайд, пожалуйста. Для себя мы установили вот такую процедуру проведения профессиональной общественной аккредитации. Она включает всего 11 шагов. В результате мы по результатам проведённой общественной аккредитации, естественно, вручаем организации сертификат сроком действия 5 лет и выстраиваем свои внутренние рейтинги ВУЗов.

Следующий слайд, пожалуйста. Вот, например, здесь показаны рейтинги. Как вы видите, на первом месте с рейтингом 90% у нас Сибирский государственный университет науки и технологии имени академика Решетнёва. Это программа развёртываемой космической конструкции. Соответственно, такое рейтингование помогает ориентироваться нашим студентам непосредственно, которые учатся в этом ВУЗе или готовы прийти в этот ВУЗ. Это даёт очень большое преимущество при работе на предприятиях с выпускниками, особенно для тех, кто готов идти по целевому обучению от наших предприятий. У них уже есть понимание, где готовят качественно.

Следующий слайд. Это продолжение нашего рейтинга.

И следующий слайд, пожалуйста. Мы продолжаем эту работу. В этом году мы ещё должны будем аккредитовать ВУЗы. Часть у нас уже аккредитована, это пять программ в трёх ВУЗах.

Вот коротко то, что я бы хотела сказать о практической работе, связанной с сопряжением образовательной деятельности и системы независимой оценки квалификации. Вот как раз и Юлия Валерьевна говорила о том, что эти вещи достаточно далеки друг от друга, но есть инструменты, которые помогают всё-таки сблизить образование и независимую систему независимой оценки квалификации. Спасибо большое.

Председательствующий. Спасибо.

Уважаемые коллеги, я, как и предупреждал, вынужден уехать на другое мероприятие. Александр Сергеевич продолжит вместе с Людмилой Петровной «круглый стол». Все материалы, которые вы считаете правильно было бы разместить, пожалуйста, передайте, мы обязательно разместим в открытом доступе. Все предложения, которые вы считаете правильным включить в итоговый документ, тоже, пожалуйста, в аппарат Комитета передайте. Если есть потребность встретиться в рамках Комитета, приходите, пожалуйста. У нас Комитет отличается открытостью, прозрачностью. И на заседания Комитета приглашаю, и на личную встречу, никаких проблем с этим нет.

Я вынужден извиниться и с вами попрощаться. Передаю ведение Александру Сергеевичу Леонову. Слово предоставляется Серёженкину Алексею Михайловичу, заместителю председателя СПК в автомобилестроении. Пожалуйста.

Серёженкин А.М. (Не слышно.)

Смена председательствующего.

Председательствующий. Микрофон, будьте добры, к себе поверните.

Серёженкин А.М. Я постараюсь очень коротко, так как у нас времени мало, рассказать о том, какие проблемы мы решаем. Я думаю, что они примерно одинаковы во всех советах.

Создан наш совет по профессиональным квалификациям в 2015 году, но работа по развитию системы профессиональных квалификаций в автомобилестроении была начата с 2010 года. И в рамках государственно-частного партнёрства в 2011-2012 годах мы вместе с Минпромторгом, объединением автопроизводителей России занимались разработкой отраслевых профессиональных стандартов в области автомобилестроения.

Когда эти стандарты были переведены в стандарты, которые утверждены Минтрудом, мы продолжали по ним работать. На сегодняшний день эти стандарты остаются, в общем-то, актуальными. Правда, по некоторым формальным признакам они не совсем соответствуют принятым Минтрудом нормативным актам, часть этих стандартов в 2017-2018 году была актуализирована. По существующей процедуре длительность актуализации стандартов очень большая, у нас заняла она больше года. Я предлагаю упростить процесс согласования и обсуждения этих стандартов, имея в виду актуализацию, если эти стандарты не подвергаются коренной переработке.

Теперь о разработке новых стандартов. Есть два вида стандартов. Это сквозные, которые применяются в ряде отраслей, и стандарты, относящиеся к одной отрасли, в частности, к автомобилестроению. Отраслевые, по нашему мнению, достаточно согласовывать с предприятиями и организациями отрасли, это опять же ускорит процесс и сократит расходы, потому что сегодня мы занимаемся этим за счет собственных средств, которые весьма и весьма ограничены. Это первое предложение, которое я предварительно направил в наш «круглый стол».

И второй вопрос о том, что у нас в совете разработана и утверждена отраслевая рамка квалификаций. При этом утвержденных в установленном порядке национальных рамок квалификаций нет. Поэтому мы делаем отраслевые, но надо иметь основу, национальную рамку. Есть предложение для НАРКа разработать проект национальной рамки квалификаций для внесения ее в Национальный совет и в последующем - утверждения на уровне Правительства Российской Федерации.

Спасибо.

Председательствующий. Спасибо. В том числе за краткость, сжатость выступления.

Серёженкин А.М. Ну, сестра…

Председательствующий. Да. Именно это я и имел в виду. Это был комплимент. Да.

Я напоминаю: обещание председатель Комитета дал, что все могут выступить, но сейчас уже остается полчаса до 18 часов. Мы можем заседать сколько угодно, вы сами понимаете, к чему это приведет.

Следующий записавшийся выступающий у нас профессор кафедры трудового права МГУ имени Ломоносова, доктор юридических наук Ирина Александровна Костян.

Костян И.А. Здравствуйте.

Я достаточно внимательно слушала выступающих, откровенно сказать, меня немного напрягло то отношение эйфорическое по поводу работы над профстандартами и над оценкой, как вы их называете, «квалификаций».

Говоря о квалификациях, конечно же, можно говорить об этом и с позиции закона об образовании, которая предусматривает уровень знаний, и с позиции Трудового кодекса, которая определяет помимо знаний еще и навыки, стаж и умения, которые работник приобретает в процессе трудовой деятельности.

У меня очень серьезные сомнения, что какой-либо центр, пусть он будет самый развитый, сможет определить, будем так говорить, способность работника выполнять практическую работу. Например, рабочего какого-нибудь, специалиста высокого уровня.

Если мы вспомним, что уровни квалификации профессий рабочих всегда определялись посредством выполнения ими практических заданий. И мне трудно даже предположить, как это может быть в центре, определение таких знаний.

Кроме того, знания, которые определяются сегодня центрами, это, как правило, тестирование. А вот тестирование показывает весь негатив результатов по одной простой причине. Если, например, специалист хороший, то он тестирование всегда проходит плохо. Почему? На вопросы, которые стоят и имеют несколько вариантов ответа, у специалиста всегда появится несколько еще дополнительных вопросов, что имеется в виду. Он будет очень долго соображать, что же туда заложил тот, кто готовил эти тесты, и вряд ли успеет в течение учетного времени выполнить эту работу.

Но дело даже не в этом. У меня вызывает вопросы, как мы будем оценивать те дипломы, которые выдаются? Они будут иметь юридическое значение или нет? Или мне достаточно получить диплом, как здесь говорили, какого-то «паршивого» ВУЗа, который ничему не обучал? Хотя, в общем-то, тоже есть вопрос, почему этот ВУЗ существует до сих пор, если он так проводит обучение, но дело не в этом.

Итак, диплом этот есть, но говорят, что человек ничего не умеет. Центр будет обучать этого работника, да? И тогда зачем высшее образование или образование, которое он получал в колледже? Это - деньги. Кроме того, я сейчас скажу, может быть, не очень хорошую вещь, но есть такое понимание в праве как правовое регулирование и механизм правового регулирования, который состоит, собственно, из нормативного положения. Есть у нас правовые отношения. И последнее – это реализация этого права. По результатам реализации права можно определить: механизм правового регулирования хороший или плохой?

Мы же пошли наоборот. Удивительным образом мы пошли в обратную сторону, начиная с апробации, а потом дорабатывая правовые акты. Говоря о том, что я сегодня наблюдаю среди работодателей, которые пытались внедрить профстандарты, я могу сказать только одно. Точнее, я процитирую одного из участников. Он сказал, что это - вынос мозга. По одной простой причине. Они долгое время пытались разобраться, что же кроется под понятиями «трудовые фукнции», а потом им сказали: не надо смотреть, что и как там написано, посмотрите, что под этим понимается на примерах. Это нормально??? Я считаю, что это на самом деле безобразие.

Кроме того, если говорить о внедрении профстандартов, какие деньги мы сегодня вносим и вкладываем на внедрение профстандартов и на оценку квалификации… Я не оспариваю, что квалификация должна быть достойной, но то, что сегодня происходит, наверное, это движение не в том направлении, не так, как это должно быть.

Я думаю, что если бы мы начали строить свой дом, вряд ли мы разломали бы тот, который есть. Ну, жить-то надо где-то, согласитесь. И вряд ли мы выбросили бы на помойку то хорошее, что уже имеет место быть. Сегодня продемонстрировали, как хорошо разработали сани. А у меня вопрос: а кто готовил специалистов этих?

Цыбуков С.И. Мы сами готовили.

Костян И.А. Сами готовили. Замечательно. А первоначальное образование, которое им дали, это не имеет значения.

Цыбуков С.И. Имеет значение.

Костян И.А. Говоря о том, что мы сегодня имеем, я бы всё-таки поаккуратнее и поосторожнее бы отнеслась к той серьёзной проблематике, которая есть. Нельзя нахрапом идти. Кроме того, есть такое понимание как обязывание работодателей к тому, что им не надо зачастую. Мы сегодня говорим о мониторинге, но тогда, наверное, надо послушать тех, кто не хочет и не готов внедрять эти профстандарты.

Кроме того, я посмотрела историю проекта федерального закона о внедрении профстандартов. Там замечательная идея была. Необходимо было подготовить законодательство, которое бы было нацелено на увеличение уровня квалификационных требований ко всем работникам. В этом случае у меня возникает вопрос: а почему коммерческие структуры не обязаны внедрять профстандарты? Если это для увеличения уровня квалификации, значит, эта обязанность должна касаться всех, а не только тех бюджетников, которые у нас на сегодняшний день есть. Спасибо.

Председательствующий. Да, спасибо, Ирина Александровна.

Я тут слышу реплики с разных сторон. Я призываю всех к толерантности. Почему? Потому что Ирина Александровна оказалась одной из немногих юристов среди людей от юриспруденции далёких. И, возможно, она где-то в каких-то вопросах так же далека от ваших специальных вопросов. Поэтому не надо так строго судить её выступление, оно обосновано, но обосновано с юридической точки зрения. И надо уметь слышать всех.

Следующему слово предоставляется заместителю генерального директора по профессиональным квалификациям «Союзатом России» Кокориной Инне Андреевне.

Кокорина И.А. Спасибо большое.

Здравствуйте, уважаемые коллеги! Я постараюсь очень, очень кратко, сэкономить время, просто поддержать тех уже выступивших коллег по некоторым вопросам, которые мы обозначили тоже проблемными.

У нас согласно Постановлению Правительства № 584 уже началось применение профессиональных стандартов, данная практика уже выявила некоторые проблемные вопросы, которые требуют выработки совместных общих решений с органами исполнительной власти. Например, у нас есть некоторые вопросы, которые мы должны решать совместно с Ростехнадзором. И вот эта практика показывает, побуждает, так сказать, профессиональное сообщество расширяться и привлекать все больше и больше экспертов не только отраслевых, но и межотраслевых. Я хочу сказать, что рада, что сегодня есть такая площадка, где мы можем обсуждать такие проблемные моменты вместе с Государственной Думой Российской Федерации.

Хотела сказать большое спасибо Марине Сергеевне, что она затронула вопрос о мониторинге рынка труда, о том, что многие участники Национальной системы проводят мониторинг рынка труда, и все мы, к сожалению, по-разному подходим к этому вопросу. Нам хотелось бы отметить, что проведение мониторинга требует, конечно, единого подхода, представления информации о мониторингах разных секторов экономики в едином формате, наверное, потому что общая проанализированная информация будет потом очень полезна при формировании государственной политики в сфере труда.

Также я хотела бы отметить, что нет у нас единого подхода на межотраслевом уровне при формировании отраслевой рамки квалификаций. Некоторые советы строят свою рамку квалификаций как инструмент, который формируется как карты сектора квалификаций. Некоторые советы формулируют эту рамку как документ по принципу формирования национальной рамки квалификаций. Хочу, кстати, отметить, что национальная рамка квалификаций была нам всем предложена на самом старте разработки профессиональных стандартов Министерством труда и социального развития.

Поэтому считаем, что хороший вопрос Косаковская Елена Ивановна подняла о том, что Национальной системе нужен единый понятийный аппарат. Наверное, в том числе, это включает понятие отраслевой рамки квалификаций, общих подходов к мониторингу. Когда мы примем общее решение, как мы должны отражать и получать информацию, тогда мы сможем работать в одном ключе. Поэтому спасибо большое коллегам.

Хочу отметить, что атомная отрасль тоже сейчас прорабатывает вопросы о возможности применения инструментов национальной системы в подготовке специалистов для зарубежных проектов у нас сегодня. Такие вопросы вышли на первый план, стали одними из острых.

Ну и хочу сказать, что, конечно, предложенные инструменты Национальной системы требуют доработки, но в целом система заработала. Она потребует какой-то актуализации, актуализации нормативных документов, но без апробации, коллеги, мы ничего не сможем создать, поэтому должен был пройти период апробации. И он, конечно, выявил те проблемные моменты, которые мы сегодня совместно должны просто устранить.

Все, спасибо большое всем!

Председательствующий. Спасибо. Уложились в определенное время.

Слово предоставляется Хлюсневой Людмиле Петровне, председателю Совета по профквалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников.

Хлюснева Л.П. Уважаемые коллеги, добрый день! Тема моего доклада: «Применение профессиональных стандартов в деятельности организаций».

Наш совет был наделен полномочиями в 2016 году. И почему вот эта тема возникла? Казалось, по названию мы немножко далеки. Дело в том, что в 2017-2018 годы мы занимались очень активно наделением полномочиями центров оценки в регионах. Практически во всех регионах, где мы проводили выездную проверку, мы организовывали совместно с этими организациями «круглые столы». И уже тема внедрения профстандартов была очень и очень актуальной. И была возможность встречи с представителями бизнеса, с представителями подведомственных организаций. Эта тема нас очень заинтересовала. Мы погрузились в эту тему.

Я хочу сказать о том, что государство дает ясный сигнал, что стандарты будут внедрены на практике. «Профстандарты в первую очередь должны стать обязательными для государственных организаций и компаний с государственным участием для бюджетных учреждений», - Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин, декабрь 2013 года. Ну, из этих слов мы понимаем, что стандарты будут внедрены на практике. Это официальная позиция государства, да.

Если говорить о внедрении профессиональных стандартов, мы это видим из нашего опыта, из нашей практики, что здесь очень важна нормативно-правовая база и сформированная система профессиональных квалификаций. Что касается нормативно-правовой базы, в основном мы пользуемся при внедрении профессиональных стандартов Трудовым кодексом. В частности, 195-я статья, часть 3, которая говорит, что с 1 июля 2016 года применение профессиональных стандартов стало в этой части обязательным для всех работодателей. Полностью я не буду его воспроизводить. Это, может быть, какой-то мой ответ нашему коллеге. Мы пользуемся также статьей 57, часть 2 Трудового кодекса, пользуемся Постановлением Правительства № 584, которое говорит об особенностях внедрения профессиональных стандартов для подведомственных организаций и организаций с долей участия государства. И приказ Министерства труда № 148н. Я считаю, что это тоже очень серьёзный и важный приказ. Ну а про условия формирования системы профессиональных квалификаций наши коллеги из Министерства труда уже говорили. Мы видим, что эта система заработала, да.

Разработаны профессиональные стандарты, было сказано количество, разработаны отраслевая национальная рамка профессиональных квалификаций, сформировано экспертное сообщество, обученные и аттестованные эксперты, работает независимая оценка квалификации, скорректирована система образования и обучения требованиям профессиональных стандартов. Я хочу сказать, что частично эта система заработала, мы не можем говорить, что в полной мере, но процесс идёт.

Что даёт внедрение профессиональных стандартов? Прежде всего, позволит оптимизировать профессиональную квалификационную структуру организации при необходимости, снизить риски при проверке контрольно-надзорных органов. Это тоже немаловажный момент. А также выявить те профессиональные стандарты, которые необходимо актуализировать и дать возможность сформировать предложения по их актуализации в Министерство труда. Мне кажется, что это тоже очень серьёзный и важный момент, поскольку, если процесс внедрения профессиональных стандартов будет идти не формально, а серьёзно, и в этом случае мы видим, что очень мягко так. Профессиональные стандарты: мы говорим о том, что вот мы их выявляем и говорим о том, что они будут актуализированы.

Надо рассматривать внедрение профессиональных стандартов в организации, как многоуровневый и достаточно сложный процесс, требующий консолидированных действий целой команды специалистов. Наши эксперты нашего совета разработали алгоритм внедрения профессиональных стандартов. Он у нас получился очень подробный, это практически 19 шагов. Начинаем именно с подготовительного этапа. Прежде всего, создание рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов.

Из практики могу сказать, что многие представители, особенно бюджетных организаций, говорят: ну вот поручили кадровику, пусть он там сам, что хочет, то и делает. На самом деле, наверное, это неправильно, потому что в рабочие группы должны входить и специалисты по управлению персоналом, естественно, и юристы, руководители структурных подразделений, а также, наверное, эксперт по профстандартам, то есть, тот человек, который понимает в профстандартах. Как правило, может быть, разработчик профессионального стандарта, но именно уже разлива, извиняюсь, за 2018, наверное, год. Потому что прошёл определённый период времени, Министерство труда внесло какие-то изменения в профессиональные стандарты, в их разработку. Это мы знаем по себе, потому что вы в конце 2018 года профстандарты раздавали. И я могу сказать, что эти дополнения и изменения очень логичны и правильные.

Ещё чуть-чуть можно?

Тогда я сразу: я не буду говорить об алгоритме внедрения, потому что, если кого-то это интересует, я могу представить презентацию. Я хотела бы сказать про внедрение профессиональных стандартов. Вот я недаром начала говорить про рабочую группу, потому что профессиональные стандарты перед внедрением нужно анализировать. Нужно анализировать и трудовые функции сотрудников, не просто формально – отсюда взял, сюда переписал - а проводить анализ, потому что внедрение профессиональных стандартов даёт возможность руководителю организации сделать действия сотрудников по выполнению ими своих должностных обязанностей легко проверяемыми и измеряемыми. То есть, в этом случае и предприятие получает не просто «формально отписался», да, а именно, что это необходимо и это принесёт пользу.

Что даёт? Сейчас вот анализ и проблемы. Что даёт анализ трудовых функций сотрудников? Выявить типовые ошибки, то есть, например, не выполняют ли дорогостоящие сотрудники малоквалифицированные и рутинно-стандартные работы. Нет ли дублирования функций или, наоборот, разрыва в цепочке и появления звеньев, за которые он несет ответственность?

И последние проблемы. Недостаточная информированность регионов всей вертикали власти о необходимости развития системы профессиональных квалификаций, в частности, внедрения профессиональных стандартов и оценки квалификации. Об этом говорили коллеги из НАРК и говорил председатель Нилов Я.Е., что были направлены письма и получили не очень оптимистические результаты.

И второе. В нормативно-правых актах Российской Федерации отсутствует определение «национальной рамки квалификаций», что необходимо для разработки отраслевых рамок квалификаций по единым требованиям. Я считаю, что национальная рамка квалификаций – это центральное звено Национальной системы, и прежде чем мы будем о ней говорить, надо все-таки дать четкое определение и ввести ее в нормативную базу.

Ну, к сожалению, меня жестко ограничивают.

Председательствующий. Ваш СПК теперь должен СПУ автомобилестроения, как минимум, 5 минут.

Хлюснева Л.П. Хорошо. Мы рассчитаемся.

Председательствующий. Слово предоставляется Савиной Наталье Михайловне, директору регионального агентства «Развитие квалификаций» Белгородской области.

Савина Н.М. Уважаемые участники «круглого стола», я представляю региональный экспертно-методический центр Национальной системы квалификаций, который совместно с Национальным агентством развития квалификаций старается выстраивать региональный сегмент общего нашего направления развития, связанного с оценкой квалификаций, профессионально-общественной аккредитацией и внедрением профессиональных стандартов.

Немножко больше расскажу о том пилотном проекте, о котором Юлия Валерьевна упомянула в своем выступлении. Это апробация механизмов использования независимой оценки квалификации при проведении промежуточной государственной итоговой аттестации обучающихся среднего профессионального образования.

Сегодня очень много, эмоционально говорили о системе, говорили о том, что нельзя решать всё быстро, напором. Вот как раз данная апробация и позволяет нам представить все в системе, в которую входит новый субъект. Это тот субъект, без которого Национальная система квалификаций не может существовать, это - система профессионального образования.

В чем суть данного проекта, о котором я говорю? Суть проекта заключается в том, что происходит наложение профессионального экзамена, включающего теоретическую и практическую часть, на выпускную квалификационную работу обучающихся СПО, которая также включает в себя теоретическую и практическую части. Ребята, по сути, сдают выпускную квалификационную работу, совмещая ее с профессиональным экзаменом по оценочным средствам, разработанным советом по профессиональным квалификациям. Профильные центры оценки квалификации и их специалисты входят в квалификационные комиссии.

И на самом деле этот пилотный проект дал для нас, для нашего субъекта очень хорошие результаты. Начнем с того, что всех субъектов Юлия Валерьевна представила уже в своем слайде. Если кому-то будет интересно, вы можете обратиться к тем, кто присоединился к этому проекту, уже в 2019 году, кто его реализовывал в 2018 году.

В нашем субъекте партнерами являлись два инициативных совета по профессиональным квалификациям в области сварки и индустрии красоты и их центры оценки квалификаций, также 13 профессиональных образовательных организаций и 63 обучающихся из 242 обучающихся вообще, принимавших участие в 2018 году в данном пилотном проекте. Это одна четвертая часть ребят. Ребята принимали участие в данном пилотном проекте абсолютно добровольно, об этом говорит такое большое количество профессиональных образовательных организаций. Сдавались профессиональные экзамены, проводилась одновременно государственная итоговая аттестация.

Зачем вообще нужен этот пилотный проект? Для меня, как практика, который работает с кадровиками, представителями работодателей, с образовательными организациями. По сути, как Александр Наумович Лейбович любит называть региональные экспертно-методические центры, «хабы». Хабы, которые объединяют всех и вся, ни на чьей стороне, на стороне здравого смысла в развитии Национальной системы квалификаций. Так вот, этот хаб однозначно подтверждает то, что работодателю не понятна квалификация, которая дается в рамках получения образования. Бакалавр по направлению подготовки «Менеджмент», магистр по направлению подготовки «Менеджмент». Это ни о чем не говорит работодателю. Если же определяется уровень квалификации: менеджер в сфере торговли 5 уровня – это уже о многом говорит работодателю. Поэтому, конечно же, пилотный проект предполагает устранение вот этого разрыва в понимании присвоения квалификации по образованию и той квалификации, которая понятна на рынке труда.

Данный пилотный проект направлен на то, чтобы ребята, прошедшие через данную процедуру абсолютно добровольно на безвозмездных началах, потому что все финансируется в нашем случае в Белгородской области региональным органом исполнительной власти, заинтересованным в продвижении этой идеи, были более конкурентоспособны на рынке труда. И это, естественно, произошло. Более 80% обучающихся успешно сдали профессиональный экзамен, в дополнение к дипломам СПО они получили квалификационное свидетельство федерального уровня с внесением в определенный реестр. И они, естественно, весьма востребованы на рынке труда, потому что их проверяли работодатели. И оценку их качества подготовки давали работодатели.

Касательно программ образовательных, как в высшей школе, так и в средне-профессиональном образовании, профессиональных стандартов. Образовательных программ, разработанных с учетом профессиональных стандартов, федеральных государственных стандартов, разработанных с учетом профстандарта, очень мало. Но образовательные программы разрабатываются с учетом профстандартов в соответствии с федеральным законом «Об образовании» с 2016 года в рамках вариативной части. В СПО это, соответственно, 30% и 40%. Образовательные организации обязаны уже это делать, они это делают. Оценка квалификации позволяет нам формализованные требования работодателей, выраженные в профессиональных стандартах, применить в итоговой аттестации обучающихся и в промежуточной, в том числе. Промежуточную аттестацию прекрасно можно реализовать, совмещая с профессиональным экзаменом при подготовке специалиста среднего звена, а также в высшей школе.

Я подготовила презентацию, ввиду сокращения времени она будет передана в электронном виде. Я также подготовила раздаточные материалы, это распечатанная презентация и те рекомендации, которые необходимо, наверное, все-таки Комитету по труду рассмотреть. Потому что это общее мнение, которое обсуждалось Национальным агентством развития квалификации со всеми участниками данного пилотного проекта. Они были представлены Комитету заранее, всем заинтересованным лицам я тоже постаралась это все распечатать, кто хочет, может в конце нашего «круглого стола» их взять.

Председательствующий. Спасибо.

Слово предоставляется Курдюмову Николаю Викторовичу, президенту Международного альянса «Трудовая миграция».

Курдюмов Н.В. Спасибо большое.

Уважаемый Александр Сергеевич, члены «круглого стола», участники, хочу обратить ваше внимание на иностранных работников на российском рынке труда. Это по разным оценкам от 6 до 10 процентов ВВП страны.

Концепция государственной миграционной политики, которая была утверждена в декабре прошлого года, формирует и указывает на два направления регулирования трудовой миграции – это организованные формы трудовой миграции и привлечение востребованных трудовых ресурсов в российскую экономику. Эта концепция, по сути дела, внедряется уже в соглашения с государствами выезда, в частности с Узбекистаном и с Таджикистаном подписаны соглашения об организованном наборе. И возникает вопрос о предвыездной подготовке и аттестации тех работников, которых мы называем востребованными на российском рынке труда. На основании какой линейки мы оцениваем? Что мы ставим во главу угла при этом? Если это диплом, то мы хорошо понимаем, что система образования в государствах выезда оставляет желать лучшего. Поэтому, наверное, рано или поздно мы должны будем обратиться к системе профессиональных стандартов и к внедрению этой системы на территориях государств выезда. Потому что планировать, что иностранные работники будут, находясь уже на территории России, пытаться пройти через центры оценки квалификаций, это нереально.

Должен сказать по нашим контактам с органами исполнительной власти Узбекистана и Таджикистана по трудовой миграции, что там есть готовность принимать участие в процессах создания площадок подготовки и аттестации на выезде востребованных работников. Вопросы миграции закреплены за СПК в сфере безопасности труда и социальной защиты и занятости населения. Юрий Викторович Герций здесь присутствует. Нами подготовлен и сейчас на завершающей стадии утвержден Минтрудом и зарегистрирован Минюстом профстандарт «Специалист по трудовой миграции». Это люди, которые могли бы сопровождать эти процессы, поскольку это достаточно сложно и со многими рисками, со многими капканами, так сказать, процессы. Они должны проводиться профессионально.

Цель моего выступления – обратить ваше внимание на то, что есть этот рынок, большой рынок и там не только неквалифицированные работники, но и квалифицированные и средней квалификации работники, им нужно заниматься. Есть у нас уже пилотные проекты с СПК в сфере сварки, с СПК ЖКХ, которые готовы выступать в начале этой работы.

Я приглашаю присутствующих здесь представителей СПК к тому, чтобы начинать работу. Это сложный процесс, но нам необходимо рано или поздно прийти к тому, чтобы создавать центры подготовки и оценки квалификаций в соответствии с требованиями РФ на территории иных государств.

Спасибо.

Председательствующий. Спасибо.

Список записавшихся заранее у нас исчерпан, но попросил слово на несколько минут Юрий Викторович Герций, который в настоящий момент является председателем СПК в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения. Ну а большинство его знает как руководителя Роструда.

Герций Ю.В. Спасибо большое, Александр Сергеевич, и за предоставленное слово, и за ту информацию, которая была сказана.

Я хочу сказать, что наше сегодняшнее совещание ещё раз подтверждает ту высокую необходимость, которая нужна на нашем рынке труда с точки зрения оценки квалификаций, подготовки кадров и принятия решений. И надо отдать должное и Министерству труда, и Национальному совету, и Национальному агентству, и в целом Правительству Российской Федерации. Я считаю, на мой взгляд и на взгляд нашего совета, что нормативная база та, которая сейчас имеется с точки зрения организации системы оценки квалификаций, полностью соответствует тем потребностям, которые имеются. Она в состоянии обеспечить, а наша задача реализовать проведение оценки квалификации.

С точки зрения понятий и терминологии. Ее достаточно, потому что даже в Федеральном законе № 238, в постановлении Правительства идет ссылка на то, что подразумевается под той или другой позицией. Просто нам надо совместно более активно работать по ряду других направлений. Прежде всего, мы должны активно пропагандировать, разъяснять, как в советское время говорили, проводить агитационно-разъяснительную и пропагандистскую работу, что же такое и почему необходима оценка квалификации, какова ее роль, место, что она дает. Тут уже пытались рассказать, но это надо не только рассказать, а это надо организовать. И, видимо, здесь нужны и Государственная Дума, и депутаты, и Комитет, и Министерство, и наши средства. Мы по телевидению разве много слышим, читаем в газетах что-то по системе оценки квалификаций? Я редко это вижу, хотя, пытаюсь каждый раз что-то где-то просмотреть.

Второй блок, который, полагаю, через депутатов можно решить, через ваши депутатские контакты с региональными депутатами региональных органов законодательной власти с точки зрения их поворота лицом к системе развития квалификаций в Российской Федерации. Потому что мы серьезной поддержки от субъектов в лице органов исполнительной власти не ощущаем.

Следующее. Я полагаю, что и Министерству, и Национальному агентству, и, может быть, даже Национальному совету надо продумать вопрос, связанный с такой важной задачей, как система центров оценки квалификаций. Мы наплодили, я говорю в прямом смысле слова, 354 центра оценки квалификаций. А если посмотреть отчеты, как работают эти центры оценки квалификаций? Они работают очень слабо, не эффективно. То есть финансово-экономическая деятельность этих центров не обеспечивает их жизнедеятельность. Затраты идут больше, чем возможность получить и компенсировать какие-то нюансы. Может быть, здесь посмотреть через систему центров оценки квалификаций межотраслевых, межрегиональных центров оценки квалификаций, экзаменационных центров, как их структурных подразделений, а не юридически самостоятельных экзаменационных площадок? И тогда эта работа будет квалифицированно идти.

И я бы хотел защитить в целом нашу систему, о которой мы с вами сегодня ведем обсуждение. Мы готовим специалистов, которые оценивают наших соискателей. Это и эксперты. А эксперты у нас отбираются, исходя из уровня образования, знаний, опыта работы не менее пяти лет, может быть, экспертом. Поэтому когда мы где-то выступаем, о чем-то говорим и даем комментарии, я бы советовал всем нам, присутствующим здесь, посмотреть нормативную базу. Обидно бывает слушать, когда люди ведут рассказ и выступают где-то о чем-то, не ссылаясь и не зная той базы, на основе которой работают.

Я бы хотел пожелать нам всем успехов и почаще проводить такие мероприятия, может быть, в более узком или в более широком кругу, регионы приглашать или в виде селекторного совещания, тогда будет более положительный результат.

И последнее. Мы много говорили сегодня об оценке квалификации. Вот Наталья Михайловна коснулась темы. Это выпускники. Ведь эта задача до сих пор у нас не решена. Выпускники профессионального образования, а я могу ещё вспомнить выпускников, которые идут по системе службы занятости, это ежегодно более 400 тысяч человек, которые обучаются по тем или другим профессиям. У нас не отработана технология и методика, как оценить их квалификацию. Он приходит, а работодатель, знающий и понимающий современные требования, может его и не принять на работу. Он обучился одному, а квалификация другая. И вот здесь нужно выйти на нормальный режим. На нынешний день у нас на учёте в службе занятости Российской Федерации стоит 162 тысячи человек, которые не имеют квалификации, как на сайте у них вывешено. Значит, служба будет их обучать. Им нужно где-то защищаться, где-то подтверждать навыки. Значит, этот механизм, рычажок, когда мы требовали опыт работы не менее двух лет по профессии и так далее, может быть, для выпускников таких надо снять. Тогда нормативную базу надо пересматривать.

Спасибо. Извините, что я задержал ваше внимание.

Председательствующий. Спасибо.

Время у нас 18.06. Как вы считаете, завершим обсуждение?

Хорошо, тогда с вашего разрешения я тоже пару слов себе позволю, раз уж мне доверили вести наш «круглый стол».

Не отрицая всего того, что сказал председатель, и поддерживая его в вопросе заинтересованности Комитета в развитии национальной системы квалификаций, прежде всего как одного из институтов рынка труда, я должен всё-таки еще раз обратить внимание на то, что уже отмечалось частично в выступлениях некоторых участников – наличие определённых проблем юридического характера.

Вот Юлия Валерьевна Смирнова говорила, в частности, о нестыковке законодательства о независимой оценке квалификации с законодательством об образовании. Косаковская Елена Ивановна отмечала некоторые нестыковки этого законодательства с трудовым законодательством, ставила вопрос о совместимости его с едиными квалификационными справочниками, тарифными квалификационными справочниками. На практике действительно часто поднимается вопрос, а не устарели ли они, а не надо ли их вообще отменить?

Хочу сказать, что когда закон о независимой оценке квалификации принимался, то Комитет предлагал сразу определиться и с терминологией, и со связью норм этого закона с трудовым законодательством, с более определённой связью. Но, к сожалению, так случилось, что в тот момент это предложение не было поддержано. И решили поступить так, что вот давайте мы внедрим, а нюансы юридические решим потом. Думаю, что пять лет – это серьёзный срок, время пришло. Но почему-то Министерство труда пока ещё не готовит нам таких предложений по совершенствованию, по стыковке разных отраслевых моментов в законодательстве. Может быть, поможет НАРК, если у него есть такая возможность?

Одновременно я бы со своей стороны ещё хотел отметить одну нестыковку. Существуют не только отдельные нестыковки между законодательством о независимой оценке квалификации и законодательством об образовании, между законодательством о независимой оценке квалификации и Трудовым кодексом. Есть также несоответствие между трудовым законодательством и законодательством об образовании. Когда закон «Об образовании в Российской Федерации» принимали в 2013 году, приняли большущий закон о внесении изменений во всё, что только можно, в связи с его принятием, в том числе, в Трудовой кодекс. Я, конечно, не снимаю и с Комитета ответственность, но и Министерство, и мы, и все остальные проглядели, что в трудовое законодательство были внесены такие изменения, которые, в общем-то, перекорёжили всё, что там было по данной теме. Простой пример: понятие ученического договора. То, что было до 2013 года и стало после 2013 года, коренным образом отличается. И, в общем-то, теперь не понятно, что имеется в виду под ученическим договором.

Потом оказалось, что авторы этих изменений вообще не видели разницы между ученическим договором и договором об обучении, употребляли их как синонимы. Но первоначально в Трудовом кодексе это были совершенно два разных понятия, понимаете? Нужно ли сейчас возвращаться к изначальному пониманию ученического договора или не нужно, это другой вопрос. Но в целом проблему надо решить, потому что какая-то часть Кодекса оказалась непонятной, подвешенной и мёртвой, понимаете? Вот я предлагаю, если будет такая работа проводиться, не забыть и этот аспект.

Ещё хотел бы сказать, что недавно Комитет проводил «круглый стол» совместно с Молодёжным парламентом. И, кстати, мы приглашали их представителей сегодня. По-моему, кто-то здесь присутствует. Мы готовы вам предоставить материалы этого «круглого стола» и как-то свести, может быть, вас, потому что очень много претензий высказывалось со стороны молодёжи к системе образования, к системе прогнозирования потребностей на рынке труда, и по многим другим вопросам, которых мы сейчас касались.

И последнее, на что я хотел обратить внимание, это, конечно, то, что Ирина Александровна Костян поднимала вопрос, что не надо торопиться с пересмотром или отменой ЕКС и ЕТКС. Хотя бы по той причине, что в трудовом законодательстве они не только выполняют функцию установления уровня квалификации, они ещё обеспечивают определённость трудовой функции работника. Потому что если в трудовом договоре написано, что человек принят на работу слесарем, работодатель не имеете права, давать ему задания выполнять работу, условно говоря, токаря. Если возникает спор по этому вопросу, суд что делает? Он берёт ЕТКС и смотрит: вот это можно с работника требовать, а это нельзя. Не к каждому трудовому договору прилагается должностная инструкция, например, если брать специалистов. Здесь то же самое, в случае спора суд что берёт? Единый квалификационный справочник.

Смогут ли профстандарты заменить в этом отношении ЕКС и ЕТКС или нет? Я, честно говоря, пока сильно сомневаюсь. Надо с этим разбираться досконально.

Ну, и на этой оптимистичной ноте, в общем-то, повторю тот тезис, который здесь уже звучал, что впереди много работы, и мы готовы в этом участвовать, и по возможности помогать. Спасибо большое.