

**Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»**

**Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

**Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций»**

**Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования»**

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

*СЛОВАРНО-СПРАВОЧНОЕ ПОСОБИЕ*

---

**Москва 2018**

УДК 331.54  
ББК 65.240  
Р17

**Развитие системы профессиональных квалификаций/** авт.-сост.: Лейбович А. Н., Волошина И. А., Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Клинк О. Ф., Новиков П. Н., Прянишникова О. Д., Факторович А. А. – М.: Издательство «Перо», 2018. – 20 с.

**ISBN 978-5-00122-804-2**

Целью словарно-справочного пособия является развитие единого понятийного аппарата национальной системы квалификаций в ее профессионально-трудовом и профессионально-образовательном аспектах. В пособии рассматриваются термины: национальная и отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, образовательные стандарты и программы, качество профессионального образования; независимая оценка квалификации, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, а также другие термины, получившие распространение в сферах труда и профессионального образования.

С учетом практической направленности пособия представлено состояние терминологического аппарата на текущей стадии развития национальной системы квалификаций. При этом авторы видят необходимость его дальнейшего обновления на единой методологической основе с учетом межотраслевого, межведомственного, а также международного характера этой задачи.

Пособие предназначено для широкого круга специалистов в области сфер труда, занятости и профессионального образования, разработки и использования профессиональных и образовательных стандартов и программ, управления персоналом, независимой оценки квалификации, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Представляет интерес для научных работников и специалистов в области исследования проблем и совершенствования практики подготовки кадров и использования кадрового потенциала, а также зарубежных партнеров в этой области.

УДК 331.54  
ББК 65.240

**ISBN 978-5-00122-804-2**

© Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2018

© Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций», 2018

© Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт развития образования», 2018

© Коллектив авторов, 2018

## АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

Вид профессиональной деятельности	4
Государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство	4
Должностные обязанности	4
Должность (работника)	4
Занятие	4
Занятость	4
Знание (профессиональное)	5
Индивидуальный квалификационный профиль	5
Квалификация	5
Квалифицированный труд	5
Компетенция	5
Навык	6
Национальная система квалификаций	6
Независимая оценка квалификации	7
Область профессиональной деятельности	7
Объект (предмет) труда	7
Опыт	7
Отраслевая рамка квалификаций (рамка квалификаций области профессиональной деятельности)	7
Отрасль	8
Профессиональная деятельность	8
Профессиональное сообщество	8
Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ	8
Профессиональный стандарт	9
Профессия	9
Работник	9
Работодатель	10
Результаты профессионального образования, обучения	11
Рынок труда	11
Социальное партнерство в сфере труда	11
Средства труда	11
Труд, трудовая деятельность	11
Трудовая функция	11
Трудовое действие	11
Умение (профессиональное)	12
Уровни квалификаций в целях разработки профессиональных стандартов	12
Функциональная грамотность	12
Цифровая экономика	12
Экзамен квалификационный	12
Приложение 1. Инфраструктура Национальной системы квалификаций	14
Приложение 2. Справочники и классификаторы	17

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Вид профессиональной деятельности** – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда<sup>1</sup> (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н).

**Государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство** – юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного<sup>2</sup> партнера с одной стороны и частного партнера с другой стороны, которое осуществляется на основании соглашения о государственно-частном партнерстве, соглашения о муниципально-частном партнерстве, заключенных в соответствии с федеральным законом в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности товаров, работ, услуг и повышения их качества (Федеральный закон от 1 июля 2015 г. № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

**Должностные обязанности** – описание трудовой функции работника, которую он обязан исполнять в течение рабочего времени согласно занимаемой должности в соответствии с заключенным трудовым договором.

Должностные обязанности (в Трудовом кодексе Российской Федерации используются формулировки «трудовые обязанности» и «обязанности по трудовому договору») отражаются в трудовом договоре. При разработке должностных обязанностей используются соответствующие профессиональные стандарты, иные квалификационные характеристики.

**Должность (работника)** – первичная структурная единица организации, предусмотренная штатным расписанием, замещаемая физическим лицом, отвечающим профессиональным стандартам (при наличии), иным квалификационным требованиям, определяющая его права, должностные обязанности и ответственность.

Справочно. В профессиональных стандартах возможные наименования должностей указываются в разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций». Традиционно понятие «должность» относили к служащим. По отношению к рабочим говорили о профессии. Этот порядок сохранился в Трудовом кодексе Российской Федерации. Профессиональный стандарт также оперирует понятием «должность» по отношению к служащим и понятием «профессия» по отношению к рабочим.

**Занятие** – вид трудовой деятельности, осуществляемый на рабочем месте с относительно устойчивым составом трудовых функций (работ, обязанностей), приносящий заработок или доход. К занятиям относится любой вид трудовой деятельности, как требующий, так и не требующий специальной подготовки (Приказ Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст.). Занятие является системообразующим элементом Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ).

**Занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (закон «О занятости населения в Российской Федерации»).

---

<sup>1</sup> Здесь и далее курсивом выделены определения и другой текст, приведенный в нормативных правовых актах.

<sup>2</sup> Синоним «государственный».

**Знание (профессиональное)** – освоенная работником специализированная информация, методы ее применения и переработки, имеющие существенное значение для выполнения профессиональной деятельности. Необходимые знания, предусмотренные в профессиональном стандарте, являются, в свою очередь, базой формирования необходимых умений, требуемых для выполнения трудовых действий.

**Индивидуальный квалификационный профиль** – совокупность квалификаций человека, характеризующая его трудовой потенциал.

**Квалификация** – 1) характеристика профессиональной деятельности, которая определяется ее содержанием (трудовыми функциями), сложностью (характером применяемых умений), наукоемкостью (характером знаний) и ответственностью;

2) совокупность компетенций, обеспечивающих выполнение определенных трудовых функций, подтвержденная в результате оценки и официального признания.

Справочно. Понятие «квалификация» часто используется как синоним профессии, однако они, скорее, соотносятся как вид и род. В соответствии с ФЗ «О независимой оценке квалификации» и подзаконными актами наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, формируются советами по профессиональным квалификациям и утверждаются Национальным агентством развития квалификаций после одобрения Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Уровень квалификации зависит от широты полномочий и ответственности, необходимых при осуществлении деятельности, характера применяемых умений и знаний. Для его определения в Российской Федерации установлена и описана девятиуровневая шкала (см. приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н).

В международной практике используются следующие определения квалификации: официальное выражение профессиональных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях (Рекомендация Международной организации труда от 17 июня 2004 г. № 195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение); формальный результат процесса оценки и официального признания результатов обучения, получаемый в случае, когда компетентный орган считает, что лицо достигло результатов обучения, соответствующих установленным стандартам (Европейская рамка квалификаций, принята Европейским парламентом 23 апреля 2008 г.).

**Квалифицированный труд** – труд, требующий специальной подготовки работника, наличия у него компетенций, необходимых для выполнения определенных видов работ (соответствующих трудовым функциям, отраженных в профессиональных стандартах).

**Компетенция** – динамическая комбинация знаний, умений, опыта и готовность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетенция, как составляющая квалификации, находит отражение в профессиональных стандартах при описании трудовых функций и трудовых действий, необходимых знаний, умений.

С п р а в о ч н о . В федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» термин «компетенция» используется в двух смыслах: 1) при описании результатов образования; 2) при описании полномочий органов государственной власти и местного самоуправления в сфере образования, а также образовательной организации и органов управления образовательной организацией. В ТК РФ этот термин используется с точки зрения полномочий (например, компетенция комиссии по трудовым спорам).

В соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» *«формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)».*

Наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности рассматривается как компетентность. Это деятельностная характеристика, определяющая готовность работника к реализации приобретенных знаний, умений, навыков в реальной профессиональной деятельности. Компетентность может рассматриваться как синоним квалификации без официального подтверждения (неформализованная квалификация).

В последнее время в отечественной и зарубежной практике активно используется понятие soft skills.

Soft skills – сквозные, не связанные с конкретным видом профессиональной деятельности компетенции, которые обеспечивают качественное выполнение профессиональных задач, высокую производительность, успешную карьеру и социализацию работника.

**Навык** – доведенный до автоматизма прием (способ) осуществления трудовых действий, сформированный в рамках формального и неформального образования и обеспечивающий качественное выполнение профессиональных задач, высокую производительность.

**Национальная система квалификаций (НСК)** – комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда. НСК является инструментом согласования спроса и предложения на квалификации.

Справочно. В структуру НСК Российской Федерации входят следующие основные элементы:

*Нормативные:*

- законодательство – трудовое, об образовании, о независимой оценке квалификации;
- постановления и распоряжения правительства Российской Федерации, приказы Минтруда России, определяющие вопросы формирования и развития НСК, инфраструктуры НСК, разработки и применения профессиональных стандартов, квалификаций, оценочных средств и др.;
- Национальная рамка квалификаций – уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н);
- профессиональные и образовательные стандарты;
- квалификации.

*Информационные:*

- государственный информационный ресурс «Справочник профессий» <http://spravochnik.rosmintrud.ru>;
- сайт Минтруда России «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>;
- сайт по разработке профессиональных стандартов <http://pst-c.ru>;
- реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций <http://nok-nark.ru>;
- программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» (разработка оценочных средств) <http://kos-nark.ru>;
- информационно-аналитическая платформа «Опросы» (мониторинг развития профессий) <http://opros.rosmintrud.ru>.

*Организационные:*

- система независимой оценки квалификации, система профессионально-общественной аккредитации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения.

*Методические:*

- документы ВНИИ труда и НАРК по вопросам НСК;
- отраслевые рамки квалификаций.

**Независимая оценка квалификации** – оценка соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенная центром оценки квалификации с подтверждением соответствия свидетельством о квалификации (см. федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. №238-ФЗ).

*Справочно.* Участники системы независимой оценки квалификации: Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям; Национальное агентство развития квалификаций; советы по профессиональным квалификациям; центры оценки квалификаций; работодатели; соискатели; министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Формирование системы независимой оценки квалификации потребовало введения и нормативного закрепления новых понятий:

- соискатель – работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившиеся в том числе по направлению работодателя в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации;
- оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации – комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена.

**Область профессиональной деятельности** – совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда).

*Справочно.* Перечень областей профессиональной деятельности представлен в реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности) и включает соответствующие *наименования областей: образование, здравоохранение, социальное обслуживание, финансы и экономика, юриспруденция, сельское хозяйство, транспорт, электроэнергетика и т. д.* (приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»).

**Объект (предмет) труда** – явление, предмет, процесс, всё то, на что направлено воздействие человека в процессе трудовой деятельности в целях производства различных благ для удовлетворения собственных потребностей либо выступающих в качестве товара, предназначенного для реализации на рынке.

*Справочно.* Понятия «объект» и «предмет труда» однородные по сути, но первое – широкое по смыслу, а второе имеет конкретный характер и может найти прямое или опосредованное отражение в наименовании профессионального стандарта.

**Опыт** – документально подтвержденный период успешной профессиональной деятельности, соответствующий определенной квалификации работника.

**Отраслевая рамка квалификаций (рамка квалификаций области профессиональной деятельности)** – системное описание признаваемых в отрасли (области профессиональной деятельности) профессиональных квалификаций, обеспечивающее управление их развитием.

*Справочно.* Разработку и ведение отраслевой рамки квалификаций как составной части Национальной системы квалификаций осуществляют советы по профессиональным квалификациям в соответствующей области профессиональной деятельности.

**Отрасль** – совокупность организаций (предприятий, производств), объединяемых общностью производимой продукции (услуг), технологии их производства

и удовлетворяемых потребностей. Особенности отрасли учитываются при разработке отраслевых рамок квалификаций, соответствующих профессиональных стандартов.

**Профессиональная деятельность** – трудовая деятельность, осуществляемая в рамках сложившегося разделения труда, требующая соответствующей подготовки и приносящая доход.

**Профессиональное сообщество** – *профессиональное объединение юридических или физических лиц в соответствующей сфере деятельности* (Методические рекомендации по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов, утверждены приказом Минтруда России).

Справочно. Группа людей (физических лиц) или юридическое лицо (группа юридических лиц), объединенных добровольно по отраслевому, территориальному или территориально-отраслевому принципу, имеющих общие цели в рамках одной профессии или отрасли, к которой они принадлежат, либо в рамках решения задач комплексного, межотраслевого характера.

**Профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ** – признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля (см. федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ).

Справочно. В соответствии с действующим законодательством профессионально-общественную аккредитацию (далее – ПОА) вправе проводить работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации.

Позиция Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет) по вопросу профессионально-общественной аккредитации отражена в «Общих требованиях к проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ» (далее – Общие требования), утвержденных председателем Национального совета 3 июля 2017 г.

В соответствии с Общими требованиями советы по профессиональным квалификациям наделяются Национальным советом полномочиями по организации проведения ПОА по виду (видам) профессиональной деятельности, соответствующему(им) профессиональным стандартам или иным квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Общие требования устанавливают:

- правила наделяния советами по профессиональным квалификациям работодателей, общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих профессиональные сообщества, полномочиями на проведение ПОА;
- правила проведения ПОА аккредитуемыми организациями;
- правила установления критериев оценки образовательных программ при проведении ПОА;
- общие требования к квалификации экспертов, привлекаемых для проведения ПОА;
- правила ведения мониторинга деятельности аккредитуемых организаций.

**Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе



*выполнения определенной трудовой функции* (Трудовой кодекс Российской Федерации). Профессиональный стандарт содержит характеристику определенного вида профессиональной деятельности через обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия, требования к образованию и обучению, опыту работы, необходимым знаниям и умениям.

*Справочно.* Профессиональные стандарты являются составной частью Национальной системы квалификаций и разрабатываются в соответствии с макетом, утвержденным приказом Минтруда России.

**Профессия** – относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда (практического опыта).

**Специальность** – относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда подвид профессиональной деятельности. Понятие используется для классификации образовательных программ среднего профессионального и высшего образования.

*Справочно.* Наименование специальностей содержится в перечнях профессий и специальностей среднего профессионального образования (приказ Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199, приложение 2); перечнях специальностей и направлений подготовки высшего образования (приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061, приложение 3).

**Специализация** – конкретная направленность деятельности в рамках специальности или профессии.

*Справочно.* *Специализация отражает специфику (особенности) видов занятий исходя из области требуемых знаний, особенностей технологических или бизнес-процессов, используемых машин и инструментов, обрабатываемых или используемых материалов, видов производимых товаров или услуг, то есть специфику обусловленного этими факторами разделения труда* (приказ Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст).

**Работник** – *физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем* (Трудовой кодекс Российской Федерации).

*Справочно.* Понятия «работники», «персонал» и «кадры организации» часто используются как синонимы. Однако следует иметь в виду, что в некоторых случаях понятие «персонал» может трактоваться как более широкое по сравнению с «работниками» и «кадрами организации», т. к. оно может охватывать не только тех, кто состоит в трудовых отношениях с работодателем («работники»), но и группы людей, являющихся кандидатами на вакансии и/или членами групп, на которые распространяются действия локальных нормативных актов организации. Для определения различных категорий работников, чей труд отличается по характеру полномочий и ответственности, по характеру используемых умений и знаний, используются такие понятия, как «рабочий», «квалифицированный рабочий», «высококвалифицированный рабочий», «служащий», «специалист», «руководитель».

**Рабочий** – 1) работник, осуществляющий свою трудовую деятельность с непосредственным использованием орудий труда и главным образом в режиме заданного алгоритма производственных действий; 2) работник, трудовая деятельность которого связана с физическим трудом по производству продукции (товаров) в режиме заданного алгоритма действий.

**Квалифицированный рабочий** – 1) работник, имеющий квалификацию (квалификационный разряд (класс)), требующуюся для выполнения вида

профессиональной деятельности соответствующего уровня сложности, получивший среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированного рабочего, либо освоивший одну из основных программ профессионального обучения;

2) рабочий, владеющий сложной профессией, способный в рамках своей профессиональной деятельности выполнять трудовые функции повышенного уровня сложности.

**Служащий** – 1) работник не физического, умственного труда, работающий в различных организациях, учреждениях. Категория служащих входит в принятую классификацию должностей работников государственных и муниципальных структур. В коммерческих организациях таким термином на практике уже не пользуются; 2) работник, трудовая деятельность которого связана с умственным трудом, и, как правило, занятый в непроизводственной сфере.

**Специалист** – 1) категория должности, на которой работник выполняет преимущественно аналитико-конструктивные работы; 2) работник, имеющий высшее или среднее профессиональное образование по программе подготовки специалиста среднего звена, наличие которого подтверждено соответствующим дипломом; 3) обобщенный термин в целях определения наименования профессионального стандарта (специалист по...); 4) работник, имеющий профессиональное образование и/или приравненный к нему опыт работы по определенному виду профессиональной деятельности, наличие которых подтверждено соответствующим документом.

**Сотрудник** – 1) член трудового коллектива, включенный в систему производственных и личностных взаимоотношений, присущих этому коллективу как социумному образованию; 2) работник, включенный в состав персонала и в систему производственных и личностных взаимоотношений, присущих конкретной организации (учреждению, предприятию).

**Высококвалифицированные работники** (согласно методике, утвержденной приказом Росстата) – занятые трудовой деятельностью работники, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее образование, относящиеся к следующим группам Общероссийского классификатора занятий: 1 группа – руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий; 2 группа – специалисты высшего уровня квалификации (химики, физики, математики, инженеры, биологи, врачи, преподаватели и т. п.). Кроме того, к высококвалифицированным работникам относятся работники 3 группы – специалисты среднего уровня квалификации (техники, механики, фельдшеры, фармацевты и т. п.) и 7 группы (квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и другие), которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее или среднее профессиональное образование.

**Работодатель** – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (Трудовой кодекс Российской Федерации), например, государство или муниципальные образования.

**Результаты профессионального образования, обучения** – 1) освоенные человеком компетенции (общие, общекультурные, профессиональные), соответствующие определенному виду/уровню образования и квалификации, а также способность к их постоянному обновлению и совершенствованию; 2) социально и профессионально значимые характеристики качества подготовки выпускников различных профессиональных образовательных программ.

**Рынок труда** – система социально-экономических отношений, складывающихся при формировании и реализации спроса и предложения на рабочую силу различной квалификации. Представляет собой органическое единство двух рынков: рабочей силы и рабочих мест, а его состояние определяется количественным и качественным соотношением между этими взаимосвязанными рынками.

**Социальное партнерство в сфере труда** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Трудовой кодекс Российской Федерации).

**Средства труда** – вещь или совокупность вещей, технология деятельности, используемые человеком (работником) для воздействия на объекты (предметы) труда в целях производства различных благ.

**Труд, трудовая деятельность** – целесообразная деятельность людей по созданию материальных, интеллектуальных, духовных благ, необходимых для удовлетворения собственных потребностей либо выступающих в качестве товара, предназначенного для реализации на рынке.

**Трудовая функция** – 1) составляющая трудовой деятельности, которая обеспечивает реализацию относительно автономной части производственного бизнес-процесса и имеет отчуждаемый результат; 2) работа, род работы, круг обязанностей, выполняемых по должности (профессии).

Справочно. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

В профессиональных стандартах употребляются два термина:

**обобщенная трудовая функция** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном бизнес-процессе;

**трудовая функция** – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Их сопоставление с определением трудовой функции в ТК РФ позволяет говорить о следующем:

- понимание обобщенной трудовой функции в профессиональном стандарте близко к первой части определения трудовой функции в ТК РФ: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности;

- понимание трудовой функции в профессиональном стандарте близко ко второй части определения трудовой функции в ТК РФ: конкретный вид поручаемой работнику работы.

**Трудовое действие** – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача (Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утверждены приказом Минтруда России).

**Умение (профессиональное)** – освоенный способ выполнения трудового действия, основанный на профессиональном знании.

**Уровни квалификаций в целях разработки профессиональных стандартов** – обобщенное описание основных признаков (дескрипторов), используемых для систематизации и построения иерархии признаваемых квалификаций.

Справочно. Уровни квалификаций в целях разработки профессиональных стандартов утверждены приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н (далее – Уровни квалификации). Этот документ применяется при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению

работников. Уровни квалификации обеспечивают межотраслевую сопоставимость квалификаций. Они раскрываются через совокупность требований к полномочиям и ответственности, характеру умений и знаний, требующихся в деятельности. Единые требования к квалификации, установленные Уровнями квалификации, раскрываются в содержании профессиональных стандартов.

**Функциональная грамотность** – совокупность компетенций человека, обеспечивающих ее функционирование в системе социальных отношений. Составными элементами функциональной грамотности на современном этапе развития общества являются финансовая грамотность, правовая грамотность, цифровая грамотность, готовность оформлять и представлять результаты работы на иностранном языке, работать в команде, управлять информацией и принимать решения, организовывать собственную познавательную деятельность.

**Цифровая экономика** – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг (Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы. Утверждена указом Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 г. № 203).

Справочно. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена распоряжением правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р. Программа направлена на создание условий для развития в Российской Федерации общества знаний, улучшения благосостояния граждан за счет доступности и качества товаров и услуг, произведенных в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий, повышения степени информированности и цифровой грамотности, обеспечения безопасности как внутри страны, так и за ее пределами.

Программа определяет цели и задачи в рамках пяти базовых направлений развития цифровой экономики в Российской Федерации на период до 2024 года: нормативное регулирование, кадры и образование, формирование исследовательских компетенций и технических заделов, информационная инфраструктура и информационная безопасность.

**Экзамен квалификационный** – квалификационное испытание в целях установления соответствия квалификации работника (выпускника) определенным требованиям.

Справочно: В настоящее время можно встретить различные формы экзамена квалификационного.

**Профессиональный экзамен** – основная, законодательно закрепленная форма экзамена квалификационного, проводится центром оценки квалификаций в порядке, установленном правительством Российской Федерации, в целях подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (см. федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ).

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

В современной нормативной базе встречаются и другие формы, которые не являются независимыми.

**Квалификационный экзамен** – форма экзамена квалификационного, проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение,

квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и/или профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений (см. федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 74).

**Демонстрационный экзамен** – форма государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Демонстрационный экзамен предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности (см. приказ Минобрнауки России от 17 ноября 2017 г. № 1138 «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 16 августа 2013 г. № 968»).

**Производственный экзамен** – форма экзамена квалификационного, проводится по итогам освоения дополнительной профессиональной программы либо освоения обучающимися среднего профессионального образования программы профессионального модуля. Процедуры производственного экзамена определяются локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, или субъекта Российской Федерации.

## **Приложение 1. Инфраструктура Национальной системы квалификаций**

**Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям** – консультативный орган при Президенте Российской Федерации, образованный в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации. Основными задачами Совета являются: а) разработка предложений Президенту Российской Федерации по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров и в сфере создания системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включающей независимую оценку квалификации; б) координация деятельности органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, а также координация деятельности советов по профессиональным квалификациям; в) проведение экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в том числе – по указанию Президента Российской Федерации, включая экспертизу проектов поручений Президента Российской Федерации по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации; г) проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по совершенствованию профессиональных стандартов; д) рассмотрение федеральных государственных стандартов профессионального образования и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию; е) рассмотрение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам, касающимся независимой оценки квалификации; ж) содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций (Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, утверждено указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249, в ред. указа Президента РФ от 18 декабря 2016 г. № 676).

**Совет по профессиональным квалификациям (СПК)** – орган управления, создаваемый на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и/или объединяющих профессиональные сообщества, в совокупности осуществляющих свою деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации и/или представляющих более пятидесяти процентов работников, занятых определенным видом профессиональной деятельности.

Справочно. Совет по профессиональным квалификациям как ключевое звено в организационной структуре Национальной системы квалификаций осуществляет следующие функции:

а) проведение не реже одного раза в два года мониторинга рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;

б) разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;

в) проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ;

г) организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и(или) дополнительных профессиональных программ;

д) организация независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности... по определенному виду профессиональной деятельности (Примерное положение о Совете по профессиональным квалификациям, утверждено приказом Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н).

Совет по профессиональным квалификациям по решению Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям наделяется по определенным видам профессиональной деятельности соответствующими полномочиями, отражающими перечисленные выше функции.

**Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)** – автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации (федеральный закон «О независимой оценке квалификации»).

**Функции НАРК:**

1) обеспечение организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки деятельности национального совета, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций;

2) подготовка для национального совета предложений по наделению советов по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности, а также по прекращению таких полномочий;

3) организация формирования и ведения реестра;

4) утверждение на основе предложений советов по профессиональным квалификациям наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена; после одобрения этих предложений национальным советом внесение содержащихся в указанных документах сведений в реестр;

5) осуществление информирования и консультирования участников системы независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения в соответствии с федеральным законом «О независимой оценке квалификации».

**Базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров** – институт развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов среднего звена в целях обеспечения потребностей экономики Российской Федерации в квалифицированных кадрах.

Справочно: Базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров (далее – Базовый центр) создан по указу Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597. В соответствии с распоряжением правительства Российской Федерации от 29 сентября 2016 г. № 2042-р с 1 января 2017 г. в целях развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации

рабочих кадров Базовым центром определена автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций» с осуществлением функций по созданию базы данных лучших практик подготовки рабочих кадров, организации повышения квалификации педагогических работников профессионального обучения, СПО и ДПО, методической и консультационной поддержки работодателей, их объединений, а также организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам применения профессиональных стандартов, процедур и методик независимой оценки квалификации рабочих кадров, реализации мероприятий по повышению престижа рабочих профессий, подготовке и распространению методических и информационных материалов по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в соответствии с профессиональными стандартами.

**ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России** – ведущая научно-исследовательская организация, осуществляющая научную (научно-исследовательскую), научно-техническую деятельность и экспериментальные разработки в социально-трудовой сфере, включая вопросы оплаты, нормирования, охраны труда и занятости, развития квалификаций и другие вопросы социально-трудовой сферы.

***ВНИИ труда Минтруда России:***

- обобщает практику применения законодательства Российской Федерации о труде и занятости и осуществляет подготовку предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации в социально-трудовой сфере;
- осуществляет организационное, информационно-аналитическое, статистическое, консультационное, методическое и экспертное обеспечение деятельности в социально-трудовой сфере, в том числе в области занятости и развития квалификаций, оплаты, нормирования, охраны труда;
- проводит мониторинги потребности в работниках и развития профессионально-квалификационной сферы, формирует перечни востребованных и перспективных профессий, разрабатывает предложения по актуализации общероссийских классификаторов и справочников социально-трудовой информации;
- организует разработку, актуализацию, экспертизу, применение профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, консультационно-методическую поддержку этой деятельности.

**Центр оценки квалификаций** – юридическое лицо, осуществляющее деятельность по проведению независимой оценки квалификации.



## Приложение 2. Справочники и классификаторы

**Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»** – государственный информационный ресурс, предоставляющий гражданам и организациям информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях. Размещен в федеральной государственной информационной системе «Единая система нормативной справочной информации» (закон «О занятости населения в Российской Федерации»). Профессия в Справочнике описывается по параметрам: краткая характеристика профессии; необходимое профессиональное образование и обучение; сведения о профессиональном стандарте, квалификационных справочниках и общероссийских классификаторах, в которых содержится описание профессии; сведения о требованиях к квалификации, установленных нормативными правовыми актами; сведения о ФГОС профессионального образования по профессиям, специальностям и направлениям подготовки; возможность прохождения независимой оценки квалификации и ряду других параметров. Применяется для определения потребности в разработке и актуализации профессиональных стандартов, ФГОС и образовательных программ, способствует решению задач планирования профессионально-личностного развития, построения карьерных траекторий.

**Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации** – информационный ресурс для комплексной поддержки всех участников системы независимой оценки квалификаций.

Реестр включает в себя:

- информацию о деятельности национального совета и национального агентства развития квалификаций в части вопросов, касающихся развития квалификаций;
- сведения о советах по профессиональным квалификациям и центрах оценки квалификаций;
- сведения о наименованиях квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;
- сведения о выданных свидетельствах о квалификации;
- перечень официальных сайтов национального совета, национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- иные сведения, перечень которых определяется уполномоченным органом исполнительной власти.

**Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)** – документ, предназначенный для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности. ЕКС содержит квалификационные характеристики по должностям руководителей, специалистов и служащих, сгруппированные в разделы по видам экономической деятельности. Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации». ЕКС утверждается Минтрудом России.

**С п р а в о ч н о .** При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование должности в соответствии с ЕКС.

**Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)** – документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов рабочим. Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих даются по разрядам и состоят из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать (умения и навыки)», «Примеры работ», что позволяет более гибко определить квалификацию и, соответственно, разряд работника. В различных отраслях промышленности есть свои уточняющие нормативные документы по труду, где тарифно-квалификационные сведения применяются к конкретным условиям труда. ЕТКС утверждается Минтрудом России.

*Справочно.* При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование профессии в соответствии с кодом ЕТКС.

**Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2)** – документ, который организует пространство сферы труда по видам экономической деятельности, являющимся объектом классификации; входит в состав Национальной системы стандартизации Российской Федерации, построен на основе гармонизации с классификацией видов экономической деятельности в Европейском экономическом сообществе. ОКВЭД 2 используется при решении ряда важных задач, связанных с разработкой нормативных правовых актов, касающихся государственного регулирования отдельных видов экономической деятельности; подготовкой статистической информации для сопоставлений на международном уровне; кодированием информации по видам экономической деятельности в информационных системах и ресурсах; обеспечением потребностей органов государственной власти и управления в информации о видах экономической деятельности при решении аналитических задач. ОКВЭД утверждается Росстандартом.

*Справочно.* При разработке профессиональных стандартов в разделе «Общие сведения» указывается отнесение вида профессиональной деятельности к конкретному виду/видам экономической деятельности в соответствии с кодом ОКВЭД 2.

**Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ)** – документ, представляющий собой перечень классификационных группировок занятий и их описания. Классификатор входит в состав Национальной системы стандартизации Российской Федерации, гармонизирован с Международной стандартной классификацией занятий и имеет иерархическую четырехуровневую структуру. ОКЗ используется при решении задач, связанных с оценкой состояния и динамики изменений структуры занятости населения, анализом и прогнозом показателей в сфере занятости и профессионального образования, регулированием спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Объектами классификации ОКЗ являются занятия. ОКЗ утверждается Росстандартом.

*Справочно.* При разработке профессиональных стандартов в разделах «Общие сведения» и «Характеристика обобщенных трудовых функций» указывается конкретный вид/виды трудовой деятельности (группа/группы занятий) в соответствии с кодом ОКЗ. Приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст принят и введен в действие с 1 июля 2015 г. новый классификатор «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» взамен Общероссийского классификатора ОК 010-93.

**Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)** – документ, являющийся составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации. Классификатор предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, с учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда; с вопросами обеспечения

занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах и с другими вопросами на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации. Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих. ОКПДТР утверждается Росстандартом.

**С п р а в о ч н о .** Классификатор сопряжен с другими российскими классификаторами. Так, между объектами классификации ОКПДТР и ОКЗ установлены связи, позволяющие относить каждый объект ОКПДТР к соответствующей группировке ОКЗ. Необходимо учитывать, что в ОКПДТР указаны группы занятий ОКЗ 010-93, утратившего силу 1 июля 2015 года. Таким образом, этот классификатор нуждается в актуализации. В общем случае каждая профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к определенной группе занятий. Представляется целесообразным дополнить разделы ОКПДТР графой (столбцом) «Код профессионального стандарта». При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование должности (профессии) в соответствии с кодом ОКПДТР.

**Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО)** – документ, предназначенный для использования при решении таких основных задач, как регламентация приема, образовательной деятельности и выпуска по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования; определение прогнозной потребности в кадрах соответствующих квалификаций; регламентация лицензирования и государственной аккредитации образовательной деятельности, статического учета в области среднего профессионального и высшего образования. Объектами классификации в ОКСО являются профессии и специальности среднего профессионального образования, специальности и направления подготовки высшего образования. ОКСО утверждается Росстандартом.

**С п р а в о ч н о .** При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций» указывается наименование профессии/специальности среднего профессионального образования, специальности/направления подготовки высшего образования в соответствии с кодом ОКСО. Общероссийский классификатор по образованию ОК 2009-2016 введен с 1 июля 2017 г. приказом Росстандарта от 8 декабря 2016 г. № 2007-ст взамен ОК 009-2003, ОК 023-95.

**Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации (ОКСВНК)** – документ, являющийся составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации и предназначенный для решения таких основных задач, как регулирование и планирование приема и выпуска специалистов в аспирантуру и докторантуру, статистический учет приема, выпуска и трудоустройства специалистов высшей научной квалификации, интеграция системы подготовки специалистов высшей научной квалификации Российской Федерации в соответствующие международные образовательные структуры, проведение международных статистических сопоставлений, статистический учет по линии ЮНЕСКО. Объектами классификации в ОКСВНК являются специальности высшей научной квалификации. ОКСВНК утверждается Росстандартом.

**С п р а в о ч н о .** При разработке профессиональных стандартов в разделе «Характеристика обобщенной трудовой функции» указывается наименование специальности в соответствии с кодом ОКСВНК.

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

### *СЛОВАРНО-СПРАВОЧНОЕ ПОСОБИЕ*

Издательство «Перо»  
109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29–33, стр. 27, ком. 105  
Тел.: (495) 973–72–28, 665–34–36  
Подписано в печать 30.11.2018. Формат 60х90/8.  
Бумага мелованная. Усл. печ. л. 2,5. Тираж 200 экз. Заказ 806.  
Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»