

Краткая информация об основных положениях Национальной системы квалификаций

Национальная система квалификаций (далее – НСК) – это комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда.

Целью развития НСК РФ является формирование современного гибкого механизма кадрового обеспечения решения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации.

Правовая основа современной НСК РФ определена указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Нормативно-правовые механизмы этой системы состоят в следующем:

- в трудовом законодательстве закреплены понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация», определяющие взаимосвязь национальной системы квалификаций Российской Федерации и сферы труда (ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" установлены правовые основы применения национальной системы квалификаций в сфере профессионального образования: разработка федеральных государственных образовательных стандартов на основе требований профессиональных стандартов, профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ на соответствие профессиональным стандартам и др.;

- вопросы разработки и применения профессиональных стандартов регламентированы в нормативных правовых актах Правительства Российской Федерации и Минтруда России.

НСК призвана способствовать достижению национальных целей и реализации стратегических национальных приоритетов, определенных в указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», а также документах стратегического планирования в сферах научно-технологического, социально-экономического и информационного развития, обеспечения национальной безопасности, региональной и миграционной политики.

Главные вызовы в области развития квалификаций в РФ состоят в следующем:

- внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, механизм обновления номенклатуры и содержания профессий и квалификаций не соответствует темпам изменений потребностей экономики в кадрах;

- участие работодателей в оценке результатов подготовки студентов в образовательных организациях часто носит формальный характер.

- ускоренная цифровизация хозяйственной и социальной жизни обострила спрос на цифровые компетенции работников, роль которых в новых условиях значительно возросла.

- процессы цифровизации в сфере труда и профессионального образования не синхронизированы.

Результатом внедрения НСК РФ должно стать:

- устранение разногласий между сферой профессионального образования и требованиями работодателей;

- постепенная замена устаревших квалификационных справочников на профессиональные стандарты;

- новый подход к подготовке кадров и независимой оценке их квалификации;

- повышение уровня экономики регионов, страны и, соответственно, рост благосостояния населения.

1. ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ НСК

Ключевым элементом национальной системы квалификаций являются профессиональные стандарты.

Профстандарт - это многофункциональный документ, который раскрывает актуальные знания и умения, необходимые для выполнения работником трудовых функций и задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания эффективной кадровой политики. Иными словами, профессиональный стандарт устанавливает параметры в части наименования должности (1), уровня образования (2), стажа (3), навыков и умения (4) работников.

Профессиональные стандарты разрабатываются по каждому отдельно взятому виду профессиональной деятельности (например, программист, сварщик, социальный работник, бухгалтер, специалист по управлению персоналом и т.д.) и принимается в виде нормативного правового акта, утвержденного Министерством труда и социального развития РФ.

Сведения обо всех принятых профессиональных стандартах вносятся в реестр профессиональных стандартов, размещаемый на специализированном сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

В соответствии с Письмом Минтруда РФ от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» «...**Обязательность применения требований профессиональных стандартов** установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и **не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя**».

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в двух случаях.

Во-первых, согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Во-вторых, согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Правительством РФ установлены особенности применения профессиональных стандартов для отдельных категорий работодателей. Так, необходимым условием внедрения профстандартов является для организаций с государственным (муниципальным) участием, которые должны были организовать применение профессиональных стандартов не позднее 01.01.2020 года.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 государственные внебюджетные фонды РФ, государственные (муниципальные) учреждения и унитарные предприятия, государственные корпорации и компании, хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной (муниципальной) собственности, вводят применение стандартов поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов. Эти планы должны содержать в том числе:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании (обучении), дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава своих организаций;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Если не соблюдены обязательные требования трудового законодательства по применению профстандартов, работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений, а также он может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Например, согласно ч. 1 ст. 5.27 нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 руб., а на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб.

В случае повторного совершения административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное нарушение, предусмотрен административный штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Юридическое лицо может быть подвергнуто административному штрафу в размере от 50 000 до 70 000 руб. (ч. 2 ст. 5.27).

Следует учитывать, что работодатель может быть привлечен к ответственности за каждое отдельно взятое нарушение.

Фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного частью 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Согласно разъяснениям Минтруда России по вопросам применения профстандартов перспективе планируется полная замена устаревших квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами. Из Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих Минтруд России уже исключил тарифно-квалификационные характеристики отдельных профессий.

Согласно данным ВНИИ Минтруда РФ в 2021 году в РФ наблюдалась неравномерная обеспеченность профессиональными стандартами секторов экономики. Наибольшая обеспеченность: атомная промышленность; металлургическое производство; машиностроение; строительство; жилищно-коммунальное хозяйство; железнодорожный транспорт; добыча, переработка, транспортировка нефти и газа; агропромышленный комплекс; здравоохранение. Недостаточная обеспеченность: добыча, переработка угля, руд; культура и искусство; легкая промышленность; пищевая промышленность; юриспруденция; образование; физическая культура и спорт.

Если Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и профессиональный стандарт содержат разные требования, каким документом нужно руководствоваться?

Согласно постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 организаций государственного сектора обязаны применять профстандарты при их наличии. Организации негосударственного сектора применяют по своему выбору профстандарты или ЕТКС, кроме случаев, когда согласно ст. 195.3 ТК РФ и ст. 57 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями.

В чем заключается роль профсоюзов при использовании работодателем профессиональных стандартов?

Согласно п. 1 Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 план по внедрению профстандартов (основной документ, определяющий последовательность действий работодателя при организации применения профстандартов) должен утверждаться с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии со ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором либо принятые без учета мнения (согласования) представительного органа работников, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

Учет мнений, получение согласия, уведомления при принятии работодателем решений, локальных нормативных актов, прекращении трудовых договоров по инициативе работодателя в ходе применения профстандартов требует обязательного применения профсоюзами своих полномочий

Рекомендуется также участие выборного органа первичной профсоюзной организации при формировании комиссии (группы) по внедрению профстандартов в организации и других мероприятиях. Например, в работе аттестационных комиссий в соответствии с законодательством и Положениями о них.

Что такое независимая оценка квалификации?

Независимая оценка квалификации (НОК) – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или другим квалификационным требованиям. Проводится в центрах оценки квалификаций (ЦОК). Кратко о НОК:

1. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена, состоящего из теоретической и практической частей. Теоретическая часть профэкзамена обычно проходит онлайн, практическая – очно, в условиях, приближенных к производственным. Для проведения экзамена используется профессиональное оборудование, инструменты или их макеты, тренажеры, специальные компьютерные программы.

2. НОК могут проходить как лица, самостоятельно обратившись в центр оценки квалификаций, так и сотрудники предприятий, проходящие НОК по направлению работодателя.

3. В случае успешного прохождения профессионального экзамена соискателю выдается свидетельство о квалификации, а при получении неудовлетворительной оценки заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации по дополнительной подготовке.

4. Национальное агентство развития квалификаций вносит сведения о выданных свидетельствах о квалификации в Ресстр сведений о проведении независимой оценки квалификаций

Что дает независимая оценка квалификации?

В независимой оценке квалификации (НОК) заинтересованы как работодатели, так и сотрудники предприятий.

Работодателю НОК помогает проводить аттестацию сотрудников, позволяющую определить степень соответствия занимаемым должностям. Независимая оценка квалификации может применяться в случае кадровых изменений, как часть процедуры аттестации, при подборе кандидатов на те или иные вакансии.

НОК снижает риски, связанные с назначением соискателей с недостаточной квалификацией. Результаты оценки могут учитываться при начислении премий, доплат и надбавок за высокую квалификацию.

НОК подтверждает, что профессиональный уровень работника соответствует требованиям профстандартов. Благодаря НОК предприятия выявляют квалификационный дефицит персонала, а результаты оценки служат основой для разработки плана переподготовки или повышения квалификации работников.

Для сотрудников прохождение НОК служит документальным подтверждением уровня квалификации, способности выполнять работу определенного уровня сложности. Прохождение НОК дает возможность продвижения в профессии, рост заработной платы, допуск к определенным видам работ, уверенность в собственных возможностях. Независимая оценка – это также способ увеличить доходы в соответствии с ростом квалификации: приобретая новые знания и совершенствуя навыки.

Результаты независимой оценки помогают специалистам при сокращении, увольнении и рассмотрении вопросов о должностном росте.

Выпускники профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, пройдя НОК, становятся более конкурентоспособными на рынке труда.

Чем отличается аттестация, которую проводит работодатель, от независимой оценки квалификации?

Аттестация – мероприятие, проводимое на уровне отдельной организации. Её цель – оценка соответствия квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе. Для проведения аттестации сотрудников руководство предприятия утверждает положение (локальный акт). Аттестация некоторых категорий работников регламентируется законодательством.

Независимая оценка квалификации (НОК) – один из элементов Национальной системы квалификаций. Она проводится в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и принятыми в его исполнение нормативными правовыми актами. Прохождение независимой оценки квалификации подтверждает соответствие знаний, умений, профессиональных навыков и опыта специалиста требованиям профессионального стандарта.

Другие различия между аттестацией и независимой оценкой квалификации:

1) Если аттестация показала, что квалификация сотрудника не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, работодатель вправе принять решение о расторжении трудового договора. Неудовлетворительный результат НОК не может стать основанием для увольнения, однако работодатель может принять результаты НОК к сведению при проведении аттестации. Результаты НОК учитываются при принятии решений о занимаемой должности только в случаях, когда прохождение профессионального экзамена является обязательным. [1]

2) Обязательность прохождения аттестации определяется приказом работодателя. Основанием для обязательного прохождения НОК является либо отдельный договор между работодателем и сотрудником, либо соответствующие положения трудового договора. Для ряда квалификаций НОК обязательна независимо от содержания трудового договора. [1]

3) Аттестацию проходят действующие сотрудники предприятия, проработавшие в организации определенное время. Независимую оценку квалификации может пройти не только персонал компании, но и соискатели тех или иных вакансий.

Дополнительно информируем, что в соответствии с письмом Минтруда России от 18 сентября 2019 г. N 14-3/В-742 в порядок проведения процедуры аттестации может быть включено также положение о направлении работника на независимую оценку квалификации как один из этапов аттестации.

В настоящее время независимая оценка является обязательной для ряда квалификаций.

В частности, независимую оценку квалификации обязаны проводить предприятия лифтовой отрасли и сферы вертикального транспорта. Данное положение регламентировано правилами организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек) и эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2017 г. № 743.

С 1 июля 2019 г. независимую оценку квалификации проходят специалисты финансового рынка, работающие в аккредитованных Банком России организациях (письмо Банка России от 2 июля 2019 № 06-14-6/5093 «О переходе к независимой оценке квалификации»).

С 1 сентября 2022 г. введена независимая оценка квалификации специалистов строительной отрасли, деятельность которых связана с:

- инженерными изысканиями,
- архитектурно-строительным проектированием,
- строительством, реконструкцией, капитальным ремонтом или сносом объектов капитального строительства.

МЧС России поддержало предложения Совета Федерации о внесении изменений в Федеральный закон «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 N 69-ФЗ, благодаря которым 16 видов деятельности в области пожарной безопасности с 1 марта 2025 года смогут осуществлять только лица, прошедшие независимую оценку квалификации

В настоящее время планируется внедрение обязательной независимой оценки квалификации в области сварки, в электроэнергетике и других отраслях, работа в которых связана с повышенными рисками.

Где можно пройти независимую оценку квалификации?

Профессиональные экзамены в рамках НОК проводятся центрами оценки квалификации (ЦОК) на экзаменационных площадках. На сегодняшний день создано более 500 центров оценки квалификаций, которые располагают 980 экзаменационными площадками, расположенными в 83 субъектах Российской Федерации. Информацию о них можно найти в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации на сайте Национального агентства развития квалификаций.

В 2021 году независимую оценку прошли 42 414 (в 2020 году – 34030) соискателей в 211 ЦОК (в 2020 году – 208).

Кто оплачивает прохождение независимой оценки квалификации?

Специалист, который проходит независимую оценку квалификации по собственной инициативе, оплачивает её самостоятельно. Оплата НОК дает право на возмещение части расходов за счет налогового социального вычета по НДФЛ в сумме не более 120 000 рублей в год (пп. 6 п. 1 ст. 219 НК РФ).

В случае, если НОК проводится по инициативе работодателя, профэкзамен оплачивает предприятие. При этом сам работодатель может рассчитывать на ряд налоговых преференций. Затраты, понесенные на независимую оценку, включаются в состав прочих расходов связанных с производством и (или) реализацией (пп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ)

В случае прохождения НОК с отрывом от производства, за сотрудником сохраняется место работы (должность), а работодатель обязан выплатить ему среднюю зарплату, а также оплатить суточные, стоимость проезда и проживания – если прохождение НОК связано с командировкой.

2. ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ НСК

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

- участвует в разработке государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров и построении НСК;
- координирует деятельность органов государственной власти, работодателей, профессиональных и общественных объединений, образовательных и научных организаций по развитию НСК;
- формирует стратегические решения по ключевым вопросам развития систем профессиональных квалификаций, включая создание советов по профессиональным квалификациям, рассмотрение проектов профессиональных стандартов, экспертизу проектов законодательных и иных нормативных правовых актов РФ по вопросам развития НСК

В состав НСПК входят представители органов государственной власти, профессиональных и общественных объединений, образовательных и научных организаций.

Минтруд России утверждает профессиональные стандарты в качестве нормативных правовых актов, осуществляет контроль за деятельностью советов по профессиональным квалификациям и независимых центров оценки квалификаций.

Миипросвещения России и Минобрнауки России в рамках своих компетенций организуют разработку и утверждение ФГОС и примерных основных образовательных программ с учетом профстандартов.

Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) является базовой организацией НСПК и выполняет функции Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификаций рабочих кадров (в соответствии с

распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2016 г. № 2042-р).

Основные функции НАРК:

- содействует развитию НСК в РФ;
- выполняет функции Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;
- формирует инструменты взаимодействия бизнеса и образования в подготовке рабочих и специалистов среднего звена;
- формирует согласованную позицию организаций, представляющих бизнес сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования;
- содействует становлению независимых, в том числе общественно — государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.

В состав учредителей НАРК вошли Минтруд России, Минпросвещения России и Минобрнауки России, а также РСПП и ФНПР.

Советы по профессиональным квалификациям (СПК) – постоянно действующие органы НСК, создаваемые по отдельным видам профессиональной деятельности.

В задачи СПК входит:

- разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования;
- организация независимой оценки квалификации работников;
- организация профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- проведение мониторинга рынка труда.

СПК создаются на базе объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и других объединений профессиональных сообществ, представляющих более 50% специалистов, занятых определенным видом профессиональной деятельности. К настоящему времени создано 43 отраслевых СПК. Их Реестр размещен на сайте Национального агентства развития квалификаций.

В число основных участников НСК, формируемых регионом, входят **координационный орган при руководителе субъекта РФ по вопросам НСК и региональный методический центр**. В настоящее время разработан проект «О внесении изменений в Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» (Статья 9.1.) о дополнении полномочий органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в части оказания содействия в организации системы мер информационной, консультационной и организационно-технической поддержки участников системы независимой оценки квалификации, а также оказания содействия в разработке и реализации мероприятий по развитию системы независимой оценки квалификации.

Какая проведена работа в Ростовской области по развитию НСК.

В 2020 году под председательством Губернатора Ростовской области создан **Координационный совет по развитию трудовых ресурсов и системы профессиональных квалификаций**, основными задачами которого являются:

- принятие мер, обеспечивающих эффективное внедрение и развитие основных элементов национальной системы профессиональных квалификаций на региональном уровне;
- организация взаимодействия органов исполнительной власти, коммерческих, профсоюзных, научных, профессиональных образовательных организаций и общественных объединений в вопросах развития системы профессиональных квалификаций на территории Ростовской области, согласование позиций социальных партнеров при реализации кадровой политики и др.

На совместном заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений и Координационного совета по развитию трудовых ресурсов и системы профессиональных квалификаций **утвержден План мероприятий (дорожная карта) по развитию Национальной системы квалификаций в Ростовской области до 2024 года**. Цель дорожной карты - создать механизмы поэтапного вывода из обращения устаревших квалификаций, содействовать росту производительности труда за счет реализации системного подхода к управлению качеством трудовых ресурсов. В основе мероприятий Дорожной карты лежит широкое применение работодателями и сферой подготовки кадров современных и регулярно обновляемых профессиональных стандартов.

Министерством труда и социального развития Ростовской области ведётся активная информационно-разъяснительная работа, а также осуществляется регулярный мониторинг реализации постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584.

В январе 2018 года создан **региональный методический центр - автономная некоммерческая организация «Южное региональное агентство развития квалификаций» (далее – АНО «РАРК»)**. В функциональные обязанности АНО «РАРК» входит методическая, организационная и консультационная поддержка формирования элементов национальной системы профессиональных квалификаций на региональном уровне.

С 2018 года в Ростовской области реализуется пилотный проект по разработке и апробации механизмов использования независимой оценки квалификации для промежуточной и государственной итоговой аттестации студентов, завершающих освоение образовательных программ среднего профессионального образования.

Ведется активная работа по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Данную работу в Ростовской области осуществляет автономная некоммерческая организация «Южный центр независимой оценки качества профессионального образования».

В 2021 году впервые на территории Южного федерального округа по инициативе минтруда области и АНО «РАРК» при поддержке аппарата полномочного представителя Президента РФ в ЮФО, Ассоциации экономического взаимодействия субъектов ЮФО «Юг» под эгидой Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Южного федерального округа проводился конкурс «Лучшие практики и инициативы по подготовке рабочих кадров и развитию квалификаций».

Цель Конкурса - реализация целевых приоритетов кадровой и образовательной политики Южного федерального округа через выявление, отбор, описание и тиражирование лучших региональных и муниципальных практик и инициатив по подготовке рабочих кадров для передовых технологий и развитию квалификаций. В организационный комитет Конкурса входили представители руководства региональных органов исполнительной власти ЮФО, объединений работодателей, объединений Федерации профсоюзов. Координатором Конкурса выступало АНО «РАРК».

В 2021 году согласно Распоряжению Правительства Ростовской области от 03.09.21 № 8-АНО «РАРК» совместно с минтрудом области реализовало программу «Информационно-методическое сопровождение применения профессиональных стандартов работниками социальной сферы Ростовской области» в рамках которой проведена систематизация опыта применения профессиональных стандартов социальных работников в других регионах, проведены информационно-разъяснительные мероприятия, распространены справочно-методические материалы.

Созданы и работают 10 аккредитованных центров оценки квалификаций, в которых проводятся экзамены и оценивается уровень квалификации работников (*в области строительства, в области сварки, в машиностроении, в лифтовой отрасли и вертикального транспорта, в сфере атомной энергии, в электроэнергетике и др.*).

По всем возникающим вопросам развития национальной системы квалификаций на региональном уровне можно обращаться в автономную некоммерческую организацию «Южное региональное агентство развития квалификаций» (контакты: электронная почта- info@rark-yug.ru; телефон: +7 (863) 285-34-35).

Справочный материал подготовлен Федерацией Профсоюзов Ростовской области

совместно с региональным методическим центром - АНО «Южное региональное агентство развития квалификаций» (АНО «РАРК»)

При подготовке справочного материала использовались:

- официальный сайт ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (<https://vcot.info/>);
- официальный сайт Национального агентства развития квалификаций (info@nark.ru);
- официальный сайт Онлайнинспекция.рф