

ЖИВОЙ РАЗГОВОР

Необходимость независимой оценки квалификации должна определяться самими профессионалами

Интервью с Первым заместителем генерального директора Национального агентства развития квалификаций (НАРК) Юлией Валерьевной Смирновой



Первый вопрос — для каких целей вводится независимая оценка квалификации, и нужна ли она в жилищно-коммунальной сфере? Для каких квалификаций независимая оценка не обязательна?

Нужно, конечно, разобраться в ситуации, что такое независимая оценка квалификации. Это способ подтверждения наличия того, что человек накопил путем получения образования, прохождения обучения, повышения своей квалификации в течение жизни, получения опыта практической работы. Когда мы вызываем сантехника, водопроводчика из своей управляющей организации, мы не знаем, кто к нам придет. Это фактически, извините за такое слово, кот в мешке. Если же я как потребитель буду знать, что этот конкретный человек умеет делать то, для чего я его вызываю, значит, я буду уверен в том, что он ничего плохого в моей квартире не

сделает. У нас были случаи, когда такие работники неправильным образом варили трубы в доме, неправильно пускали воду. Чтобы этого не было, чтобы я как потребитель была уверена в том, что работник все хорошо и правильно сделает, для меня нужна независимая оценка квалификации этого работника. Независимая оценка квалификации нужна и для работодателя, который в случае возникновения каких-то проблем с работником может иметь возможность: первое — его квалификацию повысить или знать, какие у него есть пробелы в подготовке, второе — направить на внеочередную аттестацию, и третье — защитить себя. Потому что работодатель, принимая человека на работу, несет за него ответственность. Так, например, сейчас в лифтовом хозяйстве, которое является частью жилищно-коммунального комплекса, работодатель, который принимает на работу человека, не имеющего подтвержденной квалификации, несет очень серьезную ответственность не только административную, но еще и юридическую. И если вдруг будет выявлено, что у работодателя работник находится без подтвержденной квалификации, то и работодатель заплатит штраф, и работник заплатит штраф в соответствии с теми поправками, которые сейчас принимаются в Административный Кодекс. Мы идем к тому, что в сферах профессиональной деятельности, где есть виды работ, связанные с безопасностью третьих лиц или промышленных объектов, будет внедряться независимая оценка квалификации для того, чтобы защитить и работодателей, и потребителей, и самих работников.

А с точки зрения работников защита какая?

У нас существенно меняются темпы технологического роста, у нас внедряются новые технологии. Если человек подтвердил квалификацию, и вдруг работодатель считает, что нужно поменять одного

работника на другого, который выполняет ту или иную работу, то профсоюзы имеют возможность защитить человека, потому что он обладает подтвержденной квалификацией.

То есть, получается, что независимая оценка квалификации вводится и для работника, и для работодателя, и для потребителя услуг, то есть для всех?

Да.

И она нужна. Вы привели пример по лифтовой сфере, а где еще в жилищно-коммунальном хозяйстве нужна независимая оценка квалификации? Например, у нас есть управляющие организации. Вы сказали, что там она тоже нужна с точки зрения защиты потребителей, плюс еще тема безопасности. А для ресурсоснабжающих организаций — это сфера водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, газоснабжения — там, получается, с точки зрения безопасности она тоже нужна. А в дорожно-мостовом хозяйстве, городской среде?

Мне кажется, что необходимость независимой оценки должна определяться самими профессионалами. У вас же есть Совет по профессиональным квалификациям¹, который может определить приоритеты, где действительно независимая оценка квалификации нужна, например, там, где это связано с безопасностью. Независимая оценка нужна, конечно, там, где есть определенная конкуренция на рынке труда, где есть борьба за потребителя. Например, как это в индустрии красоты происходит. У нас есть разработанный инструментальный мониторинг рынка труда, с помощью которого видно и, в том числе, востребованность на независимые оценки квалификации в различных отраслях. В прошлом году в нескольких областях профессиональной деятельности такой мониторинг был проведен. Конечно, в первую очередь нас интересовали отрасли, которые реализуют прорывные технологии: машиностроение, судостроение, связь и космос. С помощью этого мониторинга удалось определить те квалификации, которые в этих отраслях являются в данный момент наиболее перспективными для внедрения независимой оценки квалификации. Я приглашаю жилищно-коммунальный комплекс к этому мониторингу также присоединиться. И вы путем опроса, анкетирования с точки зрения работодателей и работников тоже сможете определить наиболее перспективные квалификации для независимой оценки. Можно спросить у ваших регуляторов, которые могут дать определенные сигналы.

У вас также есть дорожная карта по внедрению независимой оценки квалификации, которая была согласована Мистроем России в прошлом году.

У меня она есть в проекте, а по дате утверждения нет. Надо посмотреть дорожную карту, там может быть заложено проведение мониторинга рынка труда.

Во всяком случае, внедрение независимой оценки там точно было. Но всегда нужно понимать, кто будет потребителем результатов независимой оценки. Потому что в системе ЖКХ этот потребитель совершенно очевиден. Это гражданин, который пользуется услугами работника ЖКХ. И это государство, которое заинтересовано в том, чтобы система ЖКХ работала как часы, без сбоев. Потому что это большие затраты. Если что-то вовремя не было выявлено, то мы видим большие фонтаны горячей воды зимой. И это затраты гораздо более существенные, чем требуется вложить в быстрый ремонт.

В связи с вывозом мусора, обращением с отходами в субъекте должен быть выбран регоператор по обращению с отходами. Субъект делится на зоны и может быть несколько таких регоператоров. Они, получается, между собой не конкурируют. Конкуренция была на уровне выбора регоператора. Но сейчас, как правило, этот процесс уже прошел независимо от наличия независимой оценки квалификации. Я думаю, что большинство про нее даже и не слышали.

Это вопрос не к работникам, это вопрос к 44-ФЗ и 223-ФЗ. Потому что мы считаем, что, когда государство или муниципалитеты выбирают того или иного оператора, они должны в конкурсную документацию включать требование по наличию кадров в организации с подтвержденной квалификацией. Мы считаем, что как раз в этом случае можно применять результаты независимой оценки квалификации.

Но пока в части жилищно-коммунальной сферы ни 44-ФЗ, ни 223-ФЗ не корректировался, как я понимаю.

Дело в том, что вопрос квалификации должен быть в конкурсной документации. Когда мы подаем любые документы на проведение конкурсных процедур, мы описываем свои кадры. И если там будут кадры с подтвержденной квалификацией, то балл, который организация получает при проведении конкурсных процедур, будет выше, чем у организации, в которой подобных кадров нет. Даже сейчас этим можно пользоваться.

¹ Совет по профессиональным квалификациям в ЖКХ (<http://спк-жкх.рф>)

Вы имеете в виду, что запрета нет.

Конечно. Более того, всегда в конкурсных процедурах кадры описываются.

Теперь по поводу опыта. Когда говорили о том, что нам нужна система независимой оценки квалификации, в качестве одного из преимуществ перехода к ней обещали, что будет учитываться опыт, который имеет конкретный работник. Но потом приняли профессиональные стандарты и утвердили квалификации. Люди смотрят, а обещание про опыт, получается, осталось где-то между строк — прямой записи, как правило, нет. Человек, когда присылает свои документы об образовании, там жесткая запись, что он должен иметь такое-то образование или повышение квалификации, и его многолетний опыт работы не может заменить частично отсутствие того или иного базового образования, чтобы претендовать на ту или иную квалификацию. Люди с неким недоверием относятся — обещали одно, по факту получилось другое. Сейчас вы говорите, что идет обсуждение. Какие результаты этого обсуждения будут, и будет ли учитываться этот опыт?

Для каждой квалификации есть свои уже стандартные требования, которые выросли из профессиональных стандартов. И в зависимости от каждого конкретного уровня требования к опыту есть. Если посмотреть на, допустим, пятый уровень квалификации, то в основном там или стандартная образовательная траектория, или образовательная траектория более низкого уровня плюс опыт работы. И чем выше уровень квалификации, тем большие требования к опыту работы предъявляются. Поэтому опыт работы требуется для подтверждения высокого уровня квалификации. Что касается опыта работы, о котором вы говорите — это опыт, который получен неформальным образом или путем работы на рабочем месте. Действительно такая дискуссия ведется. Понимание того, что это нужно подтверждать системой независимой оценки квалификации, есть у всех. Сейчас мы просто ищем инструментарий, который был бы правильным для описания таких нестандартных траекторий жизни. Жизнь всегда более многообразна, чем стандарт. На самом деле в национальной системе квалификаций вопросы обсуждения происходят довольно быстро, потому что разные отрасли рядом друг с другом находятся. Как бы специалисты ни находились в разных областях профессиональной деятельности, но, тем не менее, люди встречаются, профессионалы обсуждают, договариваются, принимают решения. Понимание того, как нужно двигаться, уже есть.

Мне думается, это, наверное, основной «препон» что ли для жилищно-коммунальной сферы. Потому что минимальный опыт там заложен, но, конечно, самое большое и сложновыполнимое требование — это требование к образованию. У нас в ЖКХ, наверное, это одна такая большая нестандартная ситуация. Пока люди проанализировали профстандарты, проанализировали свои документы, и поняли, что они даже двинуться в этом направлении не могут в силу финансовых причин. Есть требование к образованию в профстандарте, но у кого-то даже высшего образования нет, а есть 20–30-летний стаж работы. Например, для главного инженера управляющей организации в профстандарте требуется высшее образование, а у человека просто есть среднее профессиональное образование и многолетний опыт работ на данной должности. И ему, как говорится, «взлететь на гору надо», получить высшее образование, целых четыре года проучиться. Это, конечно, «высший пилотаж».

Я, например, считаю, что для вашей сферы, может быть, более комфортной была бы ситуация в тех случаях, когда действительно у человека есть опыт, когда он приходит на независимую оценку, в случае, если он подтверждает, проходит профессиональный экзамен, тогда он получает этот профессиональный акцепт. Если он не проходит независимую оценку, то получает заключение с рекомендациями. В этом случае он может пройти программу повышения квалификации или профпереподготовки в зависимости от того, какие он рекомендации получил. И, может быть, это и уменьшит нагрузку, в том числе финансовую. Потому что независимая оценка, само прохождение профессионального экзамена по стоимости дешевле, чем прохождение даже курсов повышения квалификации.

Конечно. Или же, например, у него будет какой-то «временной лаг», то есть он приходит на независимую оценку квалификации для получения свидетельства, получает рекомендации, идет на переподготовку.

Это в том случае, если он не подтвердил квалификацию. Я бы на это предложила посмотреть с позитивной точки зрения. Если человек опытом своим не достиг необходимых знаний, умений и навыков, если не подтвердил квалификацию, тогда понимает, в каких вопросах, в каких направлениях у него есть дефициты. И он может найти ту программу, которая устранил именно эти дефициты. Может быть, это даже минимизирует стоимость обучения. Потому

что он точно будет знать, что ему нужно, а что ему не нужно в образовательной программе.

Но потом ему все равно надо будет еще раз проходить независимую оценку квалификации.

В этом случае да. Но те люди, которые уже достигли своим предыдущим опытом квалификации, они могут ее подтвердить сразу.

Но потом дообучиться.

Здесь вопрос — а зачем, если он уже подтвердил свою квалификацию?

Но он же не будет соответствовать требованиям профстандарта по обучению.

Всегда ли нужно соответствовать требованиям стандарта в части образовательной траектории, если человек подтвердил свою квалификацию? Для меня это очень большой дискуссионный вопрос.

Мне понятен ход ваших мыслей. Если действительно это будет принято юридически, то может привести к улучшению ситуации с допуском к профессиональному экзамену специалистов, имеющих значительный опыт работы и не соответствующих требованиям профстандарта к образованию. Ведь СПК в электроэнергетике первыми с инициативой вышли в НАРК в этом году и предложили внести изменения в законодательство в этой части — допустить к профессиональному экзамену для подтверждения квалификации работников, имеющих опыт работы по трудовой функции, но не имеющих установленного в профстандарте образования.

Официально да. Но у нас дискуссия началась еще до этого.

Наш СПК в ЖЖХ, как я понимаю, эту проблему официально не заявлял, хотя она крайне актуальна. Еще один вопрос. Как вы считаете, каковы основные претензии работодателя к качеству подготовки кадров с точки зрения образовательной темы? Например, считается, что сегодня у нас очень низкое качество высшего образования с точки зрения того, что работодатель сразу не может принять на работу выпускника, не доучивая такого специалиста. К среднему профессиональному образованию нареканий немножко меньше, но тоже существует мнение, что обязательно работника надо доучивать.

Очень важно, чтобы мы понимали, в какой ситуации мы находимся. У нас 89-е место в мире по доступности квалифицированных работников. 35% работников занято неквалифицированным трудом, а часть из них находится в сфере ЖЖХ. У нас 25,1 доллара за час рабочего времени по сравнению с Германией, например, где 66,6 долларов за час

времени рабочего человек вкладывает. Недавно Кудрин сказал, что, по его сведениям, мы дошли до 27-ми долларов. Но с 25-ти до 27-ми подняться не так сложно, как до 66,6-ти. Это говорит о том, насколько сложная сейчас у нас ситуация с квалифицированными работниками. И 91% работодателей считают, что у выпускников недостаточно практических навыков. И это тоже имеет отношение к сфере ЖЖХ.

91% работодателей говорят о невысоком качестве подготовки кадров в высших учебных заведениях и в средних профессиональных образовательных колледжах, техникумах. Это очень большой процент.

У нас еще, кроме этой ситуации, есть другая тяжелая ситуация. Потому что одно дело, когда мы получаем людей с дефицитами в образовании в практической подготовке из системы образования. Но мы сами — и работодатели, и люди в это образование мало вкладываем. Всего 17% взрослого населения охвачены программами непрерывного образования, то есть повышения квалификации и профпереподготовки. В течение жизни человек мало доучивается, мало меняет понимание нового технологического развития. Даже в системе ЖЖХ мы наблюдаем, что у нас любой дворник должен теперь не метлой махать, а работать на сложном оборудовании. А можно ли ему доверить это оборудование?

Это оборудование даже в Москве не присутствует в управляющих организациях.

При этом у нас сфера ЖЖХ — довольно опасная сфера с точки зрения использования химии. И это тоже связано и со здоровьем тех, кто занимается этой работой, и тех, кто рядом проходит. Потому что любой человек, который вдыхает пары химических веществ, подвергается опасности. Об этом нужно знать. И определенный уровень квалификации должен быть и у дворника.

Они сейчас называются у нас «рабочие комплексной уборки», не дворники. Соответственно, у них даже по названию можно понять, что уровень квалификации выше, чем у дворника.

И требований к этому человеку больше. Если возвращаться к системе образования, то, конечно, мы предъявляем определенные требования к системе образования. Но эти требования нужно определенным языком записывать для того, чтобы они системой образования были поняты. Поэтому у нас на основе профессиональных стандартов разрабатывают федеральные государственные образовательные стандарты. Есть специальное постановление Правительства, которое описывает,

каким образом это делается. Есть порядок экспертизы Федеральных государственных образовательных стандартов, которые проводятся Советами по профессиональной квалификации. На заседании Национального совета рассматривался порядок экспертизы примерных образовательных программ, которые проводятся Советами по профессиональным квалификациям. А без одобрения Национального совета ни Федеральные государственные образовательные стандарты, ни примерные программы не могут быть приняты соответствующими министерствами. Поэтому такая экспертиза со стороны работодателей ведется очень активно.

Вы в ответе на первый вопрос сказали по поводу конкуренции. О том, что там, где конкуренция, там независимая оценка квалификации будет быстрее внедряться. Если отбросить Москву и Санкт-Петербург, крупные города, где еще возможна конкуренция в жилищно-коммунальной сфере, все остальные регионы как раз страдают от нехватки кадров любых — и квалифицированных, и даже неквалифицированных. И здесь актуальна тема наставничества и связи образовательных учреждений с работодателями, где на втором курсе может заключаться договор работодателя с этим образовательным учреждением, и выпускник попадет уже в конкретную организацию. Это помогло бы решить проблемы нехватки кадров в ЖКХ. И здесь мог бы работодатель как раз и поучаствовать в независимой оценке квалификации, которая могла бы пройти сразу после обучения, либо высшего, либо среднего профессионального образования. Может быть, здесь какие-то изменения в законодательство надо внести? В нашей сфере актуальна именно такая проблема — нехватки кадров.

Здесь же проблема многоаспектная. Потому что, с одной стороны, люди не закрепляются в тех местах, где они живут и обучаются, и ищут лучшей жизни. С другой стороны, в сфере ЖКХ все-таки не такие высокие зарплаты, и это тоже является демотивирующим обстоятельством. У нас сейчас работодателям ничто не препятствует, принимая на практику, заключать трудовые договоры с обучающимися. У нас есть пилотный проект по внедрению инструментов независимой оценки квалификаций в итоговую аттестацию выпускников СПО, который мы начали в прошлом году. Я надеюсь, что сфера ЖКХ в этом году к нему тоже присоединится. Эксперты центров оценки квалификации приходят в образовательные организации и проводят про-

фессиональный экзамен. Преподаватели самой образовательной организации в этом случае являются наблюдателями. Для выпускников первый профессиональный экзамен является бесплатным. Эксперты центров оценки квалификации являются теми самыми представителями работодателей, которые обязаны были быть даже по существующим стандартам проведения итоговой аттестации в комиссии. У нас по приказу еще предыдущего Министерства образования и науки в системе СПО при проведении итоговой аттестации комиссию должен возглавлять работодатель, и в состав комиссии должны не менее трети их входить. Экзамен проводится по оценочным средствам независимой оценки квалификаций, и в случае успешного его прохождения выпускник получает, кроме документа об освоении образовательной программы, еще и свидетельство о своей первой профессиональной квалификации. Если он не прошел, тогда он получает, кроме документа об образовании, еще и заключение с рекомендациями, что нужно устранить для того, чтобы профессиональную квалификацию подтвердить. И та, и другая ситуация является позитивной для системы образования. С одной стороны, или образовательная организация подтверждает, что она готовит выпускников нужного качества, а с другой стороны, если не подтверждает, тогда она получает фактически обратную связь, что нужно устранить, чтобы следующий поток все-таки имел возможность подтвердить свою профессиональную квалификацию и уже готовым вышел на рынок труда.

Это пилотный проект, в него вошли только несколько субъектов?

В прошлом году это было 8 субъектов Российской Федерации, в этом году пока 23, а дальше может быть будет больше.

Какие изменения на рынке труда ЖКХ принесет переход к цифровой экономике?

Одно из направлений цифровой экономики, которое явно во всем мире, это, конечно, «умные» дома, и это сфера ЖКХ. Например, снятие показаний приборов учета без участия человека. Это, на самом деле, очень небольшая часть, потому что это же управление всем циклом дома, начиная от тепла, света, и тому подобное, заканчивая удобством человека в этом помещении. Поэтому вот этот комплекс «умный» дом мы держим в голове и потихонечку к нему движемся.

Он, может быть, занимает небольшой сегмент, но касается практически каждого жителя, потому что каждому раз в месяц приходится

смотреть показания приборов, передавать куда-то. Если эта проблема будет решена, ее каждый почувствует.

Я понимаю, но мне, например, этого недостаточно. Потому что мне как потребителю было бы важно, чтобы в моем доме стояли необходимые датчики, которые делали бы в зависимости от моих потребностей в моей квартире перерасчет. Допустим, если говорить о тепле я, например, могу не так любить тепло, как мой сосед, но вынуждена оплачивать тепла больше, чем мне требуется. Поэтому я хочу «умный» дом как потребитель. И я жду, когда сфера ЖЖХ отреагирует на мои потребности. Поэтому, конечно, цифровые технологии — нам в помощь. Мы наблюдаем за тем, как это происходит в других странах, и ждем, когда это будет также активно внедряться и у нас.

Почему сейчас не работает реестр квалификаций, когда планируется его работа и какую практическую пользу может принести создание цифровой платформы национальной системы квалификаций?

У нас есть законодательство о защите персональных данных, и вся информация о тех людях, которые прошли независимую оценку, в реестре содержится. Она может быть получена только теми, кто имеет право на получение этой информации, а именно самим человеком и работодателем, который направил этого человека на профессиональный экзамен, если он направлен был по решению работодателя. Мы тоже ведем дискуссию, к которой я приглашаю, стоит ли открывать в этом смысле реестр. Потому что работодатели, направляя человека на обучение, вкладывают в него деньги, поэтому они считают, что эта информация нужна им, а не их конкурентам. Но, тем не менее, мы с коллегами из Роструда, которые ведут портал «Работа в России», ведем переговоры с тем, чтобы, когда человек размещает свое резюме на этом ресурсе, он мог вписать сведения о наличии своей профессиональной квалификации, которая бы сразу вела в реестр и давала возможность потенциальному работодателю познакомиться с той квалификацией, которой соискатель обладает.

То есть можно ввести QR-код и по нему посмотреть?

Каждое свидетельство квалификации имеет уникальный QR-код, который в реестре ведет к конкретному человеку, который подтвердил свою квалификацию.

То есть, в принципе, можно проверить, есть ли действительно в реестре свидетельство

о квалификации у какого-то работника, и здесь для работодателя есть степень защиты?

Конечно, полная степень защиты, да.

То есть этот реестр квалификаций создан для того, чтобы работодатель, к которому приходит работник, мог проверить его квалификацию?

Конечно.

А для чего еще нужен реестр квалификаций?

В этом реестре квалификаций хранится практически вся информация о действующих лицах Национальной системы квалификаций. Он хоть и называется реестр сведений о результатах независимой оценки квалификаций, а на самом деле в нем более широкая информация, и о тех советах по профессиональным квалификациям, которые существуют, и о тех профессиональных стандартах, которые уже находятся в ведении этих советов, и о всех разработанных и утвержденных профессиональных квалификациях, и сведения о всех центрах оценки квалификации, которые проводят профессиональные экзамены, о всех экзаменационных центрах, которые с этими центрами оценки связаны, и, конечно, сведения о тех людях, которые прошли независимую оценку, сведения об апелляциях, которые подавались, если кто-то был не удовлетворен результатами, и тому подобное. То есть все, что связано с независимой оценкой квалификации, содержится в этом реестре.

Что касается единого окна национальной системы квалификаций, конечно, это важный вопрос, и он сейчас решается, потому что есть довольно много ресурсов, которые в национальной системе квалификаций уже существуют: это и сайт Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, и Национального агентства развития квалификаций, и всех Советов по профессиональным квалификациям, всех центров оценки квалификаций, системы мониторинга рынка труда, ресурс для разработки отраслевых рамок квалификаций, ресурс онлайн-экзамена, демонстрационного экзамена и тому подобное. Наша задача — связать все ресурсы воедино, чтобы человек или работодатель, или гражданин, то есть любой, мог войти в одно место и получить все информацию.

Когда планируется создание такой цифровой платформы?

Мы в этом году делаем концепцию, ее обсуждаем со всеми, и до конца года появится прототип, который можно будет протестировать, а со следующего года уже в нем работать.

За счет каких средств будет финансироваться эта цифровая платформа?

Это консолидированные ресурсы. Часть ресурсов «зашиито» в федеральном бюджете, но это небольшие средства. Часть этих ресурсов вкладывается со стороны работодателей, потому что Советы по профессиональным квалификациям — это органы управления, состоящие из работодателей, представителей профсоюзов и образовательных организаций, но, тем не менее, вкладывают, конечно, средства работодатели в поддержку этих ресурсов. И, вот, связывая все эти ресурсы, мы получаем такой совокупный вклад.

За счет каких средств финансируется Совет по профессиональным квалификациям, например, СПК в ЖКХ, за счет чего он содержится?

Как написано в законодательстве «О независимой оценке», включая приказы Минтруда, Совет по профессиональным квалификациям является органом управления, этот орган управления финансируется за счет средств своей базовой организации и иных разрешенных законодательством источников. Поэтому бизнес-схемы у разных советов разные. Где-то за счет базовой организации, где-то за счет взносов тех организаций, которые вообще в его периметр входят, потому что не только те компании, которые входят непосредственно в Совет по профессиональным квалификациям, участвуют в его работе. У нас этот вклад измеряется не только в деньгах. Например, есть организации, которые за счет своих средств разрабатывают профессиональные стандарты, разрабатывают наименования квалификаций, обсуждают оценочные средства. Этот процесс требует финансовых и организационных вложений. Поэтому мы смотрим на все эти вклады и на вклад работодателей, которые на своей базе создают центры оценки квалификаций, это тоже затратный процесс, который окупается довольно долго.

Есть такое мнение, что центр оценки квалификаций — это «ненужная прослойка», которая была создана для того, чтобы отбирать деньги у населения. Пример — если НОК будет оплачивать организация, то это войдет потом в ее тарифы. Как центру оценки квалификации уйти от такого складывающегося мнения?

Нам постоянно нужно вести разъяснительную работу. Нам нужно четко разъяснить, что независимая оценка — это процедура, за которую можно получить возмещение. Можно налоговый вычет получить, если это физическое лицо, которое хочет пройти независимую оценку. До 120 тысяч рублей

может возместить гражданин в следующем календарном году. А работодатель понесенные расходы может отнести на затраты. Мы честно можем сказать, что у нас независимая оценка не такая уж дорогостоящая процедура, особенно, если брать сферу ЖКХ, где независимая оценка по разным квалификациям стоит до 10-ти тысяч, и если это можно еще потом возместить, то фактически независимая оценка будет бесплатной.

Вы имеете в виду полностью всю сумму по независимой оценке квалификаций?

Конечно. Вот я, например, как гражданин, не выбираю налоговых вычетов, которые я в предыдущем году понесла, поэтому, если бы я пошла на независимую оценку, я бы в стопроцентном размере возместила.

Возместили бы эту сумму?

Конечно.

То есть эту тему центру независимой оценки квалификаций надо развивать.

Надо разъяснять, да.

Может быть работникам лучше идти на независимую оценку квалификаций?

Все зависит от конкретной ситуации, но и работодатель тоже может все-таки на расходы отнести, это можно тоже просчитать и как типовой расчет предложить для работодателя, чтобы понимать в какой период времени ему выгоднее направить работника на независимую оценку, например, в начале года. Поэтому наша задача — проводить разъяснительную работу. Если нужны какие-то разъяснения, мы как раз сейчас запускаем консультационную линию. Типовые вопросы и ответы будут размещены и на сайте, и в реестре. Подобные вопросы мы готовы обрабатывать для того, чтобы такую работу имели возможность вести и центры оценки квалификаций. Мы как раз сейчас сделали запрос к центрам оценки квалификаций, и мы подготовим ответы, которые могли бы помочь вести разъяснительную работу со специалистами и работодателями.

Эти вопросы и ответы будут опубликованы на сайте?

Да, те вопросы и ответы, которые будут типовыми, будут опубликованы на сайте. На те вопросы, которые будут не типовыми, но, тем не менее, важными, мы будем стараться отвечать напрямую, чтобы и у вас была возможность ими тоже пользоваться.

И все это совершенно бесплатно?

Конечно.