

КАДРЫ В ЖКХ

ИННОВАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ ЖКХ

Чернышов Леонид Николаевич,

Первый заместитель Председателя Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ,
д.э.н., профессор, член-корреспондент РААСН

Первое, с чем у работодателя ассоциируется вопрос повышения профессионального уровня персонала организации, а у работника повышение своей квалификации — это обучение в учреждениях высшего, среднего или дополнительного профессионального образования.

При этом те же работодатели отмечают, что знания, навыки и умения, которые демонстрируют выпускники учреждений образования и специалисты, прошедшие обучение по программам дополнительного профессионального образования (профессиональную переподготовку и/или повышение квалификации), за редким исключением не соответствуют современным требованиям рынка труда.

Эти обстоятельства послужили основой принятия Минобрнауки России, Минпросвещения России и Национальным агентством развития квалификаций (далее — НАРК) совместных организационно-методических решений, направленных на привлечение Советов по профессиональным квалификациям (далее — СПК) для проведения процедур:

1. экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС) и основных профессиональных образовательных программ (далее — ОПОП) на соответствие их требованиям профессиональных стандартов;
2. совмещения государственной итоговой аттестации (далее — ГИА) выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования с независимой оценкой квалификаций (далее — НОК), — проект ГИА-НОК, который реализуется выпускниками на добровольной основе, с целью подтвердить одну из квалификаций по профилю полученного образования.

В сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее — ЖКХ) осуществление процедур «экспертизы ФГОС и ОПОП» и «совмещения ГИА-НОК» направ-



лены на ликвидацию «болевых точек» подготовки кадров для сферы ЖКХ, которая характеризуется:

1. Низким уровнем профессиональной культуры кадров в отрасли, отсутствием популяризации в организациях новых технологий, оборудования и материалов, а также лучших практик управления отраслевыми предприятиями;
2. Отсутствием кадровой политики и отраслевого направления образования;
3. Отсутствием мотивации работников на повышение своего профессионального уровня и квалификации, в том числе из-за низкого престижа отраслевых профессий. В российской практике укоренился единственный критерий престижности — уровень заработной платы, в то время как в ряде стран государством и профессиональным сообществом культивируются и иные критерии престижности профессии.

4. Наличием системы «покупки» «корочек» в учреждениях ДПО.

Внедрение предложенных Совету новаций осуществляют:

- экспертизу ФГОС и ОПОП — **Рабочая группа СПК ЖКХ по организации профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ (ОПОП), основных программ профессионального обучения (ОППО), дополнительных профессиональных программ (ДПО) и экспертизе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), примерных основных профессиональных образовательных программ (ПООП) и их проектов на соответствие их требованиям отраслевых профессиональных стандартов**», по мере поступления соответствующих документов от федеральных учебно-методических центров (далее — ФУМО) и учреждений образования;
- совмещение ГИА-НОК — **Центры оценки квалификаций в сфере ЖКХ**, функционирующие в городах: Балашиха Московской области, Екатеринбург, Иркутск, Казань, Кострома, Красноярск, Петрозаводск, Санкт-Петербург, Улан-Удэ, Уфа, которые реализуют эти проекты совместно с отраслевыми Комиссиями СПК ЖКХ.

Деятельности СПК ЖКХ, представляющего интересы работодателей, и учебно-методических объединений и учреждений образования (сфера образования) по экспертизе ФГОС и совмещению ГИА-НОК тесно связаны между собой и, как показывает практика, дают ощутимый положительный результат в направлении соответствия выпускников учреждений образования современным, актуальным требованиям рынка труда.

За период 2017–2022 годов **СПК ЖКХ проработал с авторами ФГОС** и подготовил по ним соответствующие экспертные заключения, как основу для их утверждения:

- **в сфере среднего профессионального образования** — 19, в том числе: 08.01.10 «Мастер жилищно-коммунального хозяйства»; 08.02.11 «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома»; 13.02.01 «Тепловые электрические станции»; 13.02.07 «Электроснабжение (по отраслям)»; 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования»; 20.02.03

«Природоохранное обустройство территорий»; 35.01.19 «Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства»; 43.02.08 «Сервис домашнего и коммунального хозяйства» и другие;

- **в сфере высшего образования** — 25, в том числе: 05.03.06 «Экология и природопользование»; 06.03.02 «Почвоведение»; 08.03.01 «Строительство (бакалавр)»; 08.04.01 «Строительство (магистр)»; 13.03.01 «Теплоэнергетика и теплотехника»; 15.03.02 «Технологические машины и оборудование»; 20.03.01 «Техносферная безопасность и природопользование»; 20.03.02 «Природообустройство и водопользование»; 35.03.10 «Ландшафтная архитектура»; 38.03.10 «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура»; 43.03.01 «Сервис жилищного фонда и коммунальной инфраструктуры» и другие.

Начиная с 2022 года, основным направлением деятельности СПК ЖКХ в этом направлении является экспертиза ОПОП. На 01.09.2022 эксперты совета анализируют 17 ОПОП, поступивших от учреждений среднего профессионального и высшего образования.

Основанием для проведения экспертизы ФГОС и ОПОП на соответствие их профессиональным стандартам является:

- с одной стороны, наличие сведений в этих ФГОС и ОПОП о том, что в них учтены требования к профессиональным квалификациям работника, осуществляющего предусмотренные в профессиональных стандартах сферы ЖКХ трудовые действия;
- с другой стороны, требованиями к знаниям, навыкам и умениям, предусмотренным в трудовых функциях отраслевых профессиональных стандартов, и которые, в свою очередь, должны найти отражение в общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенциях анализируемых документов.

При этом, учитывая, что для сферы ЖКХ **обучение специалистов ведется по смежным направлениям подготовки (своего в отрасли ЖКХ нет)**, вышеупомянутые ФГОС и ОПОП проходят аналогичную экспертизу в родственных СПК (строителей, энергетиков, агропромышленного комплекса и других) на предмет их соответствия «своим» профессиональным стандартам.

Учитывая, что эта работа требует больших затрат времени и человеческих ресурсов (высококвалифицированных экспертов), возникает вопрос, оправдана ли подобная практика и что

она, в конечном итоге, дает учреждениям образования?

Исходя из имеющегося в СПК ЖЖХ опыта экспертизы ФГОС и ОПОП, можно сделать вывод о том, что по результатам ее проведения **в учреждениях образования «появляются» образовательные программы, максимально приближенные к реальным требованиям рынка труда.**

При этом степень учета отраслевых особенностей, отраженных в трудовых действиях, знаниях и умениях профессиональных стандартов, различна по видам деятельности ЖЖХ.

В ОПОП «Теплоэнергетика и теплотехника» и «Электроснабжение (по отраслям)»; «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» они минимальны и касаются, в основном, вопросов энергосбережения и повышения энергоэффективности при технической эксплуатации электрических и тепловых энергоустановок.

По ОПОП подготовки специалистов для предприятий водопроводно-канализационного хозяйства, а это и 08-е и 20-е направления образования, эксперты обращают внимание на недостаточное освещение современных и актуальных методов (технологий и используемого оборудования) для диагностики и санации сетей водоснабжения и водоотведения. Как правило, замечаний по этим программам так же не так много. Аналогичная ситуация с программами подготовки специалистов для сферы обращения с твердыми коммунальными отходами и благоустройства и озеленения территорий и объектов.

Более острые дискуссии с авторами документов возникают у СПК ЖЖХ при экспертизе ФГОС и ОПОП по направлению подготовки, связанному с управлением и эксплуатацией многоквартирных домов (далее — МКД). Это происходит по причине того, что разработчики стандартов и программ не в полной мере учитывают ключевые особенности профессиональных стандартов, разработанных для этой области профессиональной деятельности в ЖЖХ.

Такая постановка вопроса не случайна, она обоснована несколькими обстоятельствами.

Первое. Профессиональное управление МКД — относительно новая для России область деятельности, которая стала в стране предметом частного бизнеса, правила ведения которого (нормативно-правовое регулирование) еще находятся в стадии становления. Основной проблемой управления многоквартирным домом является отсутствие консолидированного собственника МКД. Общее собрание квартировладельцев по определению не может быть субъектом гражданских правоотношений, который отвечает за судьбу дома в интервале времени 50 и более лет. Этим умело пользуются представители бизнеса, в том числе и в отношении квалификации персонала, осуществляющего деятельность по управлению и эксплуатации МКД.

При существующей модели взаимоотношений жильцов и управляющих организаций квартплата ежемесячно поступает на счета управляющих организаций. Но не за выполненные работы, а по установленному государством порядку.

А далее организация распорядится полученными средствами по своему усмотрению. **Как правило, она не принимает на работу квалифицированный персонал и не выполняет предусмотренные нормативно-правовыми документами регламентные работы на ограждающих конструкциях и инженерных системах дома, эквивалентные полученным от жителей средствам. А «общему собранию квартировладельцев» проконтролировать это вряд ли возможно. По существу, управляющая организация деньги не зарабатывает, а получает!**

Ранее (в советское время) в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) требования к квалификации работников жилищно-эксплуатационных контор (ЖЭКов) устанавливались для трех профессий — техник смотритель, дворник и уборщица, которые были обязательны для применения.

Сегодня в соответствии с профессиональными стандартами требования к квалификациям работников, занятых в этой сфере деятельности, утверждены по 27 профессиям.

Перечень наименований квалификаций в сфере управления многоквартирным домом

1. Рабочий по уборке общего имущества жилого дома (2 уровень квалификации)
2. Рабочий по уборке придомовой территории жилого дома (2 уровень квалификации)
3. Руководитель организации по эксплуатации гражданских зданий (7 уровень квалификации)
4. Главный инженер организации по эксплуатации гражданских зданий (7 уровень квалификации)

5. Инженер по внутридомовым инженерным системам и оборудованию гражданских зданий (6 уровень квалификации)
6. Сервис-менеджер по технической эксплуатации и комплексному благоустройству гражданских зданий (6 уровень квалификации)
7. Мастер по технической эксплуатации гражданских зданий (5 уровень квалификации)
8. Мастер по санитарному содержанию и благоустройству гражданских зданий (5 уровень квалификации)
9. Мастер аварийно-восстановительных работ на инженерных системах и оборудовании гражданских зданий (5 уровень квалификации)
10. Руководитель организации по управлению многоквартирными домами (7 уровень квалификации)
11. Главный инженер организации по управлению многоквартирными домами (7 уровень квалификации)
12. Управляющий многоквартирным домом (7 уровень квалификации)
13. Руководитель структурного подразделения организации по управлению многоквартирными домами (6 уровень квалификации)
14. Сервис-менеджер по организации обслуживания жилищного фонда (6 уровень квалификации)
15. Инженер по организации технической эксплуатации инженерных систем и оборудования многоквартирных домов (6 уровень квалификации)
16. Инженер по организации санитарного содержания и благоустройству домовладения (6 уровень квалификации)
17. Сервис-менеджер по работе с потребителями жилищно-коммунальных услуг (5 уровень квалификации)
18. Специалист аварийно-диспетчерской службы организации по управлению многоквартирными домами (5 уровень квалификации)
19. Специалист по расчетам и платежам за жилищно-коммунальные услуги (5 уровень квалификации)
20. Специалист службы информации организации по управлению многоквартирными домами (5 уровень квалификации)
21. Специалист по документационному обеспечению управления многоквартирными домами (5 уровень квалификации)
22. Специалист учетной службы организации по управлению многоквартирными домами (5 уровень квалификации)
23. Слесарь — сантехник домовых систем и оборудования (3 уровень квалификации)
24. Слесарь — наладчик домовых систем и оборудования (4 уровень квалификации)
25. Электромонтажник домовых электрических систем и оборудования (3 уровень квалификации)
26. Электромонтажник домовых электрических систем и оборудования (4 уровень квалификации)
27. Электромонтажник домовых электрических систем и оборудования (5 уровень квалификации)

При этом в трудовых функциях профессиональных стандартов описание необходимых знаний, навыков и умений направлено на обеспечение грамотного, эффективного и бесконфликтного содержания и обслуживания МКД, а также взаимодействие с подрядными организациями.

Но использовать эти требования на практике некому, так как большинство управляющих организаций (а их в России около 60 тысяч) — малые или средние предприятия, в которых вопросами кадров занимается по совместительству или секретарь, или бухгалтер.

Второе. Наличием хронической неудовлетворенности населения качеством жилищно-коммунального обслуживания, которая, по оценкам экспертов, возникает, в том числе, по причине неспособности персонала управляющих и эксплуатирующих МКД организаций к активному и продуктивному взаимодействию с квартирными владельцами. Формы и методы овладения такими компетенциями требуют соответствующей подготовки.

Требования, предъявляемые жильцами многоквартирных жилых домов к таким организациям, отличаются многообразием. С одной стороны, они отражают интересы и предпочтения проживающего в них контингента, а с другой свидетельствуют о том, что потребности у различных социальных групп населения в части предоставления им разнообразных жизненно важных услуг (тепло-, водо-, газо-, электроснабжения, охрана, консьерж, парковка и др.) могут быть различны и даже диаметрально противоположны в зависимости от того, к какой социальной группе относятся владельцы квартиры, сколько они готовы платить за свое жилище и других факторов.

Таким образом, **сотрудники управляющих и эксплуатирующих МКД организаций, обеспечивающие предоставление этих услуг, находятся в постоянном и непосредственном контакте с проживающими гражданами. Эти обстоятельства определяют особый, социально-психологический аспект управления недвижимостью в жилищной сфере.**

Поэтому характер возникающих в организациях, управляющих и эксплуатирующих МКД, деловых контактов оказывает решающее влияние не только на эффективность деятельности работников внутри коллектива и на организацию работы с подрядчиками и проживающими в доме, но и на их имидж и имидж сферы жилищно-коммунального обслуживания территории в целом.

Третье. В образовательном сообществе, а это, как правило, направление подготовки «Строительство», не прекращается дискуссия вокруг позиции работодателей сферы управления, эксплуатации и капитального ремонта МКД, которые утверждают, что процесс осуществления этих видов деятельности имеет существенные отличия от процессов организации и строительства многоквартирных домов.

Эти отличия не ограничиваются только особенностями владения приемами и методами выполнения видов работ (сантехническими, электромонтажными, общестроительными и другими) и организацией их проведения. **На этапе жизненного цикла МКД «Эксплуатация» эти работы будут осуществляться с учетом «интересов и предпочтений проживающих в них граждан».**

Приемы и методы проведения работ, материалы, инструмент, инвентарь и приспособления могут быть совершенно идентичные, отличие будет в том, что **работник управляющей и эксплуатирующей МКД организации, прежде чем выполнить ту или иную трудовую операцию, должен оценить риски ее выполнения на ста-**

реующих со временем конструкциях здания, инженерных сетях и оборудовании, чтобы его действия не привели к ситуации нанесения морального и экономического ущерба третьим лицам и организации, в которой он работает.

Помимо различий в профессиональных компетенциях у работников, занятых строительством МКД и осуществляющих его обслуживание на самом протяженном этапе жизненного цикла здания «Эксплуатация», по мнению работодателей, осуществляющих управление и эксплуатацию жилых зданий, существует потребность во владении персоналом таких организаций, мастерством межличностных контактов, осуществляемых на основе восприятия и передачи информации от человека к человеку, направленных на достижение общих конечных интересов жителей и коллектива организации, которые в профессиональном сообществе называют деловой коммуникацией (от лат. *Communicabilis* — способность к совместной работе).

Сегодня вышеупомянутые особенности нашли отражение в семи отраслевых профессиональных стандартах, которые «закрывают» линейку квалификаций от рабочего до руководителя организаций, управляющих и эксплуатирующих МКД. Кроме того, как говорят эксперты, **недалеко то время, когда и в этой сфере деятельности появится институт страхования ответственности и управляющих организаций, и работников, выполняющих соответствующие виды работ в МКД, который будет служить гарантией качества выполняемых ими работ и оказываемых услуг.**

Перечень наименований профессиональных стандартов в сфере управления многоквартирным домом

1. Специалист по обслуживанию средств автоматизации управления зданиями
2. Специалист по эксплуатации гражданских зданий
3. Специалист по управлению многоквартирным домом
4. Слесарь домовых санитарно — технических систем и оборудования
5. Электромонтажник домовых электрических систем и оборудования
6. Работник по комплексной уборке помещений и территории входящей в состав общего имущества в МКД
7. Специалист по организации капитального ремонта многоквартирного дома

Поэтому при экспертизе ФГОС и ОПОП совет уделяет большое внимание наличию в них компетенций, учитывающих особенности деятельности управляющих и эксплуатирующих МКД организаций, позволяющие работникам таких организаций выстраивать эффективные деловые коммуникации с жителями, ресурсоснабжающими, подрядными организациями, органами власти и представителями контрольно-надзорных органов, ориентированные на успешное ведение бизнеса.

Потребность добиться включения в образовательные программы дисциплин позволяющих обучающимся овладеть современными, в том числе «цифровыми», компетенциями, характерными для «эксплуатационного» этапа жизненного цикла объекта капитального строительства, а также основами делового общения, позволяет СПК ЖЖХ успешно:

- проводить отраслевые конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», в том числе в формате «БАТЛ»;

- реализовывать проекты ГИА-НОК, ввиду того, что в оценочные средства при независимой оценке квалификаций и конкурсные процедуры включены, в частности, тесты и практические задания, позволяющие оценить возможности студента/слушателя или конкурсанта, умение слушать и правильно понимать позиции партнера, правильно оценивать возникающие разногласия как при приеме заявок от жителей на выполнение непредвиденных и иных работ в доме или квартире, так и при проведении собраний в многоквартирных домах.

На текущий момент проект ГИА-НОК, как уже отмечалось ранее, реализуется в 11 субъектах Федерации, в которых участвуют студенты 6 университетов и 17 колледжей из Республик Башкортостан, Бурятия, Карелия, Татарстан, Красноярского края, Архангельской, Иркутской, Костромской, Московской, Свердловской областей, Москвы и Санкт-Петербурга.

Реализация проекта ГИА-НОК направлена на сокращение разрыва между программами подготовки и требованиями рынка труда.

Если в процессе ГИА-НОК выпускник сможет предъявить объективную оценку уровня своей квалификации, которая будет понятна и признаваема работодателем, это существенно облегчит ему выход на рынок труда и поможет поддерживать высокий уровень конкурентоспособности. А инструменты, используемые при независимой оценке квалификаций, могут дать объективную картину реального уровня подготовки выпускников к профессии.

Модель сопряжения аттестации и оценки квалификаций предполагает, что государственная итоговая аттестация проводится в соответствии с требованиями независимой оценки квалификации и завершается (при успешном прохождении экзамена) выдачей диплома и свидетельства о квалификации.

Оценочный инструментарий для проведения государственной итоговой аттестации разрабатывается самой образовательной организацией, требования к его содержанию и объему нормативно не установлены. В системе НОК разрабатываются валидные и надежные оценочные средства, которые представляют собой комплекс заданий, критериев оценки, используемых при проведении профессионального экзамена, и могут применяться при проведении ГИА.

Независимая оценка квалификации предполагает, что требования к квалификации форми-

руются рынком труда, а не авторами образовательной программы, а инструменты оценки квалификации релевантны реальным трудовым функциям. Таким образом, сопряжение процедур государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификации способствует интеграции требований рынка труда в образовательные программы и содействуют подготовке выпускников в полном соответствии с этими требованиями.

При этом подчеркивается, что использование процедуры независимой оценки квалификации (НОК) при аттестации — не самоцель, а составляющая цикла работ, направленных на сокращение разрыва между программами подготовки и требованиями рынка труда, за счет:

- организации актуализации образовательных программ с учетом результатов НОК;
- обучения студентов использованию инструментов национальной системы квалификаций в построении карьеры;
- проведения мероприятий по поддержке трудоустройства выпускников и повышение их конкурентоспособности, кроме того, это новый удобный формат подтверждения качества профессиональной подготовки/переподготовки для работодателей.

Особенно важно, это для среднего профессионального образования, основной задачей которого является подготовка выпускников к профессии. В этом случае образовательная программа, завершающаяся профессиональным экзаменом, по итогам которого выпускник получает полноценное квалификационное свидетельство, позволяет ему быть конкурентоспособным на рынке труда.

Большим подспорьем в развитии проекта ГИА-НОК послужила внедренная НАРК **электронная площадка — «Онлайн-экзамен», для записи и централизованного прохождения теоретического этапа профессионального экзамена с использованием заданий и критериев оценки, разработанных и утвержденных советами по профессиональным квалификациям, а также для записи на практическую часть профессионального экзамена.**

Места проведения экзамена (их около 1000 по стране) аккредитованы на базе: центров оценки квалификации, служб занятости, учреждений образования. Соискатели (в том числе, выпускники учреждений образования), участвующие в централизованном проведении теоретического этапа профессионального экзамена с использованием

информационного модуля «Онлайн-экзамен», получают новые возможности для проведения независимой оценки квалификации за счет:

- непривлечения дополнительных экспертов;
- отсутствия боязни быть подвергнутым ostracism присутствующих на офлайн экзамене из-за неудачной сдачи экзамена;
- постоянного расширения географии мест, где можно пройти тестирование, и перечня квалификаций, по которым проводится профессиональный экзамен (теоретическая часть);
- **низкой стоимости экзамена (500 рублей)**, поскольку цифровой оценочный инструментарий включает только персональный компьютер, видеокамеру и доступ к сети Интернет.

СПК ЖЖХ участвует в этом проекте 17-ю квалификациями, оценочные средства которых адаптированы для сдачи в онлайн режиме: Аппаратчик водоподготовки (3 уровень квалификации); Озонаторщик (3 уровень квалификации); Руководитель организации по управлению МКД (7 уровень квалификации); Управляющий многоквартирным домом (7 уровень квалификации); Руководитель структурного подразделения организации по управлению МКД (6 уровень квалификации); Сервис-менеджер по работе с потребителями жилищно-коммунальных услуг (5 уровень квалификации); Оператор насосной установки (3 уровень квалификации); Оператор паровых и водогрейных котлов (3 уровень квалификации); Оператор по доочистке и обеззараживанию сточных вод (3 уровень квалификации); Слесарь-сантехник домовых систем и оборудования (3 уровень квалификации); Слесарь-сантехник домовых систем и оборудования (4 уровень квалификации); Техник-оператор по обработке сырого и илового осадка (4 уровень квалификации); Техник-лаборант по химическому анализу воды в системах теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения (4 уровень квалификации); Техник по обращению с отходами (5 уровень квалификации); Электромонтажник домовых сетей и оборудования (3 уровень квалификации); Руководитель лаборатории химического анализа воды в системах водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения (6 уровень квалификации); Экономист планово-экономической службы предприятия водоснабжения и водоотведения (5 уровень квалификации).

Эти обстоятельства значительно увеличили количество желающих принять участие в про-

цедуре сдачи профессионального экзамена как среди участников рынка труда, так и среди бывших студентов.

Как правило, выпускники учреждений образования для независимой оценки квалификаций выбирали квалификацию, наименование которой совпадало с квалификацией по диплому или по профилю полученного образования:

- в учреждениях СПО — это: «Слесарь-сантехник домовых систем и оборудования» (3–4 уровня квалификации); «Электромонтажник домовых сетей и оборудования» (3–5 уровня квалификации); «Оператор паровых и водогрейных котлов» (3 уровень квалификации); «Мастер по эксплуатации трубопроводов и оборудования тепловых сетей» (5 уровень квалификации); «Слесарь по обслуживанию котельного оборудования» (3 уровень квалификации); «Оператор насосных установок» (3 уровень квалификации); «Техник-оператор очистных сооружений водоотведения» (5 уровень квалификации); «Механик по обслуживанию и ремонту оборудования систем водоснабжения и водоотведения» (4 уровень квалификации); «Электромонтер по выполнению работ по техническому обслуживанию, ремонту и наладке устройств релейной защиты и автоматики в муниципальных электрических сетях» (4 уровень квалификации); «Техник-технолог полигона твердых коммунальных отходов» (4 уровень квалификации) и другие.
- в учреждениях ВО — это «Руководитель структурного подразделения организации по управлению многоквартирными домами» (6 уровень квалификации); Руководитель организации по управлению многоквартирными домами (7 уровень квалификации); «Инженер по абонентному обслуживанию потребителей тепловой, электрической энергии и воды» (6 уровень квалификации); «Главный технолог предприятия водоснабжения и водоотведения» (7 уровень квалификации); «Инженер по благоустройству и озеленению» (6 уровень квалификации) и другие.

В общей сложности за истекший период 793 выпускника учреждений образования, ориентированных на подготовку специалистов для сферы ЖЖХ, приняли участие в проекте ГИА-НОК. Из них на электронной платформе НАРК — «Онлайн-экзамен» сдавали 213 человек, из которых 177 выпускников были допущены к сдаче практической части экзамена, успешно справились с ним и получили «Свидетельство» о соответствующей квалификации.