

Протокол № 4
заседания Совета по профессиональным квалификациям
в негосударственной сфере безопасности

г. Москва, Котельническая наб., д. 17, зал № 217 «Москворецкая»
27 июня 2019 года

По списку членов СПК НСБ - 30

На заседании присутствуют – 22

Кворум есть. Заседание правомочно.

В работе заседания приняли участие:

- Алексеев Павел Альбертович, Председатель Правления Ассоциации СРО «Содружество»
- Гаврилов Михаил Алексеевич, Заместитель председателя Подкомитета по развитию индустрии безопасности Комитета ТПП РФ по безопасности предпринимательской деятельности
- Горбач Степан Григорьевич, Заместитель главного бухгалтера ФГБУ «Российское энергетическое агентство» Минэнерго России
- Диванидов Андрей Александрович, Помощник заместителя председателя Комитета ТПП РФ по безопасности предпринимательской деятельности
- Мазуркевич Олег Романович, Инспектор Председателя ДОСААФ России
- Степанов Николай Арсеньевич, Заместитель председателя Подкомитета по развитию индустрии безопасности Комитета ТПП РФ по безопасности предпринимательской деятельности
- Трусов Максим Валерьевич, Технический директор ООО «БЕЗОПАСНОСТЬ»
- Тужилкин Юрий Викторович, Член Президиума Ассоциации ветеранов органов государственной охраны «Девятичи»
- Щетинин Григорий Алексеевич, Вице-президент Ассоциации ветеранов органов государственной охраны «Девятичи»

Заседание ведёт Глухих В.К., председатель СПК НСБ
Секретарём назначен Ананьев В.А., член СПК НСБ

Повестка дня

1. О стратегии организации независимой оценки квалификаций в области частной охранной деятельности
(доклад – Глухих В.К., председатель СПК НСБ)
2. Разное

По первому вопросу:

Слушали: Доклад Глухих В.К., председателя СПК НСБ, «О стратегии организации независимой оценки квалификаций в области частной охранной деятельности»:

Мы сегодня собрались совместно обсудить организацию подготовки к независимой оценке квалификаций. Хотя подобная работа уже активно ведётся многими СПК, ввиду ряда условий, а именно: СПК НСБ образовано 20 августа 2018 года, профессиональные

стандарты, разработанные рабочими группами СПК находятся на рассмотрении в Минтруда России, только приступаем к подготовке независимой оценки квалификаций.

Естественно данный процесс нуждается в понимании и поддержке работодателями НСБ, с которыми активно работает Комиссия РСПП. Поэтому в своём докладе я остановлюсь на общих вопросах организации независимой оценки квалификаций, а именно целях и задачах. Важно информацию о ней довести до многочисленных работодателей и их работников, наладить с ними обратную связь, поддержать организационно и методически, иначе благие цели так и останутся на бумаге.

Итак, что такое независимая оценка квалификации?

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ.

Основаниями для оценки являются профессиональные стандарты и иные квалификационные требования, отражающие актуальные запросы рынка труда.

Методологическими и институциональными рамками независимой оценки квалификации выступают единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность проверки (верификации), учёт отраслевой специфики и самостоятельность профессиональных сообществ и объединений работодателей.

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

Независимая оценка квалификации – это:

подтверждение соответствия квалификации соискателя профессиональному стандарту;

свидетельство о квалификации общероссийского образца;

единственная процедура подтверждения профессиональной квалификации, установленная законодательно;

прямой контроль объединений работодателей за проведением профессиональных экзаменов;

независимость оценки квалификаций от образовательных организаций, осуществляющих подготовку;

широкое применение информационных технологий.

Цели и задачи независимой оценки квалификаций:

повышение профессиональной мобильности работников;

оценка качества профессионального образования и обучения;

создание условий для участия работников в непрерывном образовании;

усиление роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций;

установление и (или) подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта;

повышение конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших независимую оценку квалификации.

Принципы независимой оценки:

добровольность, доступность; открытость;

компетентность оценки, подготовленные эксперты из реального сектора, единые процедуры, методики и оценочные средства;

исключение конфликта интересов, дискриминации и принятия пристрастных решений;

право соискателя на апелляцию, помощь в подготовке, конфиденциальность персональных данных;

поддержка работодателей в оценке персонала.

Независимая оценка квалификации в отношении соискателя обеспечивает:

возможность подтверждения и признания квалификации вне зависимости от способов ее получения;

продвижение в профессии;

повышение шансов на рост зарплаты, допуск к определённым видам работ;

расширение возможности трудоустройства;

целевой характер затрат времени и средств на профессиональное образование и обучение.

Независимая оценка квалификации в отношении работодателя обеспечивает:

возможность подтвердить репутацию компании, доказав наличие квалифицированного персонала;

получение конкурентного преимущества в международных и российских торгах;

существенная экономия на подборе и обучении работников;

повышение эффективности внутренних процедур управления персоналом, трудовых отношений с работниками.

Независимая оценка квалификации в отношении органов государственной власти обеспечивает:

обоснованность выделения бюджетных ресурсов на подготовку кадров;

формирование программ развития экономических кластеров с опорой на реальные данные о качестве трудовых ресурсов;

аргументированность распределения бюджетных средств и проведения закупок;

повышение инвестиционной привлекательности отдельных регионов и страны в целом;

база для международного взаимодействия в сфере квалификаций и рынков труда.

Независимая оценка квалификации в отношении образовательных организаций обеспечивает:

подтверждение качества подготовки кадров по своим программам;

высокая репутация организации перед учредителями и контрольными органами;

обеспечение профессионально – общественной аккредитации своих программ;

рост конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, увеличение внебюджетных доходов.

Участники системы независимой оценки квалификации:

Регуляторы:

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям;

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;

Национальное агентство развития квалификаций.

Исполнительные органы:

Советы по профессиональным квалификациям;

Центры оценки квалификаций.

Пользователи:

Работодатели;

Соискатели.

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.

Совет по профессиональным квалификациям – 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, наделенный в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности.

Центр оценки квалификаций – юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ деятельность по проведению независимой оценки квалификации и наделенное советом по профессиональным квалификациям полномочиями по проведению независимой оценки квалификации.

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 в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ

Проведение независимой оценки квалификации осуществляется в соответствии со статьёй 4 Федерального закона № 238-ФЗ:

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счёт средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счёт средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

Для прохождения профессионального экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», копия паспорта или копия иного документа, удостоверяющего личность, а также иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре.

По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена - заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации:

информационный ресурс для комплексной поддержки всех участников системы независимой оценки квалификаций;

обеспечивает все процедуры оценки квалификаций;

содержит всю необходимую информацию о квалификациях, центрах оценки, фактически выданных и действующих свидетельствах о квалификации;

обеспечивает мониторинг и контроль за процессами оценки;

дает возможность проверить подлинность документов о квалификации работодателям, службам подбора персонала и др.

Соискатель, работодатель, иные физические и (или) юридические лица, которые не согласны с решениями, принятыми центром оценки квалификаций по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение тридцати календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном положением об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.

СПК берёт на себя основную нагрузку по разработке профессиональных стандартов и принятию профессиональных стандартов, подбору или формированию центров оценки квалификации, обучению экспертов, подготовке оценочных показателей высокоинтеллектуальные и организационные мероприятия. Несмотря на это остаётся огромный объём работы с работодателями и работниками. С этой целью нужны предложения, как наиболее эффективно донести до них информацию о независимой оценке квалификаций, помочь им разобраться в ней и включиться в общий процесс.

Масштабы процесса завораживают. Например, для проведения независимой оценки квалификаций в области частной охранной деятельности (это около 23 тысяч организаций и 1 миллиона работников) необходимо открыть 140-150 центров оценки квалификаций. На очереди телохранители, частные детективы. Необходимо внести ясность для работников негосударственной области обеспечения пожарной безопасности, а также работников в области информационной безопасности.

Теперь о не менее актуальном. Известно, что система независимой оценки квалификации строится на добровольной основе для всех её участников (советы по профессиональным квалификациям, центры оценки квалификаций, соискатели). Поэтому сегодня большинство работодателей и их работников не проявляет должного интереса к независимой оценке квалификаций.

Позиция Минтруда России: оценка квалификации является добровольной и для работников, и для работодателей и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований.

Однако точка зрения министерства в последнее время начала изменяться:

Применение профстандартов обязательно в следующих случаях:

в государственных учреждениях и предприятиях;

для всех имеющихся специальностей – в коммерческих и других организациях применение профстандартов обязательно для профессий, связанных с выполнением специфических трудовых функций, например, для врачей, а также – для специальностей, связанных с вредными или опасными условиями труда и предусматривающих получение в связи с этим льгот;

для остальных специальностей профстандарты носят рекомендательный характер.

Таким образом, активное внедрение профстандартов создают базовые условия для независимой оценки квалификаций.

Попутно ответу на ряд возможных вопросов?

Каков срок действия результатов независимой оценки? Срок действия свидетельства о квалификации, которое выдаётся по итогам успешного прохождения независимой оценки, определяется советами по профессиональным квалификациям в зависимости от темпов развития вида профессиональной деятельности (обновления технологий, знаний и умений, применяемых в конкретных видах деятельности).

Сколько стоят услуги по независимой оценке? В соответствии с руководящими документами это определяется Центрами оценки квалификаций. Информация о стоимости прохождения независимой оценки квалификации будет размещаться на их сайтах.

Позиция СПК: учитывая важность внедрения профстандартов для повышения производительности труда и обеспечения качества выполняемых работ (услуг), а также в перспективе отказа от пользования Единого тарифно-квалификационного справочника и

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, система независимой оценки профессиональных квалификаций станет необходимым и востребованным звеном при применении профстандартов. В связи с тем, что деятельность субъектов НСБ напрямую сопряжена с безопасностью, то процесс организации независимой оценки квалификаций уже стучится в наши двери.

Вчера состоялось заседание Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, на котором прозвучал ряд интересных выступлений. На них активно обсуждались вопросы энергетики: что такое коммунальная энергетика и региональная энергетика. Высказывались мнения, что к монтеру, сварщику и электрику требования везде одинаковые. Вопросы лицензирования деятельности и оценки квалификации очень важны для практики.

Прошу членов СПК и приглашённых высказать свою точку зрения на процесс организации и проведения независимой оценки квалификации в области частной охранной деятельности.

Выступили:

Фонарёв Д.Н.

8 июня закончилось общественное обсуждение проекта профессионального стандарта «Телохрани́тель». Одновременно Минтруда направило документ в Росгвардию, как государственному регулятору в области частной охранной деятельности. 22 июня пришёл документ от Росгвардии по оценке указанного стандарта. Мы этот документ не оцениваем, так как в соответствии с требованиями постановления Правительства РФ от 22 января 2013 года № 23, прописывающего процедуры разработки и утверждения профстандартов, после согласования проекта профстандарт тот направляется в экспертную группу НАРКа, рабочую группу НСПК, которые готовят рекомендации для НСПК. Как только профстандарт «Телохрани́тель» попадёт в экспертную группу, мы готовы незамедлительно предоставить соответствующие ответы на замечания Росгвардии. У нас сложились хорошие отношения с Минтрудом: атмосфера взаимопонимания и сотрудничества. В случае положительного решения НСПК проект профстандарта возвращается обратно в Минтруд России, который в течение 7 дней должен утвердить его и направить для регистрации в Минюст России. Заседание НСПК ожидается в сентябре с.г., следовательно, в октябре при положительном исходе мы приступим к организации независимой оценки квалификации. Если будут проблемы в экспертной группе, то у нас есть время на их разрешение.

Глухих В.К.

На вчерашнем заседании НСПК я просил закрепить за СПК НСБ частную охранную деятельность и деятельность телохрани́телей. Желание некоторых лиц оставить охранную отрасль без стандартов не получится. Отсутствие профстандартов осложнит отношения работников и работодателей. Поэтому важно не только разрабатывать профстандарты, но и одновременно готовиться к независимой оценке квалификации.

Фонарёв Д.Н.

Мы об этом не думаем, но и готовимся. 8 июня прошла сессия в Пензе, где были рассмотрены вопросы готовности к обучению телохрани́телей в соответствии с новым профстандартом, а также организации центров оценки квалификации. По результатам работы подготовлен видеофильм. Мы также зарегистрированы на сайте реестра оценочных средств для независимой оценки квалификации. Нас сдерживает отсутствие утверждённого профстандарта. После его утверждения нам нужно два месяца для создания центров оценки квалификации. Это сфера деятельности Татохина С.М. Одновременно

появляется много вопросов, связанных с нюансами оценки квалификаций. Например, можно ли оценивать квалификацию работников, не прошедших специальной подготовки?

Важное место отводится СПК в вопросе аккредитации образовательных учреждений. При этом необходимо отметить, что СПК не разрабатывает программы обучения специалистов, но осуществляет контроль за готовностью образовательных организаций проводить обучение в соответствии с требованиями профстандарта. Важно избежать крайностей: или завышенные требования, или заниженные знания. Я и Татохин С.М. получили от СПК право на проведение аккредитации по профессии «телохранитель». По другим направлениям необходимо уже планировать ответственных лиц, так как объёмы работ значительны. Одновременно мы работаем и над национальными стандартами по услугам телохранителей, так как понимаем, что деятельность регламентируется федеральным законом, процесс обучения – профстандартом, а качество услуги – ГОСТом. Всё это должно вводиться практически одновременно.

В ближайшем будущем нам необходимо рассмотреть вопрос о соотношении подготовки охранников и телохранителей. С этого момента начнётся новый этап в нашей деятельности, так как в соответствии с будущим законодательством телохранитель обязан получить подготовку охранника. Неверная оценка требований к работнику может привести к проблемам всего рынка. Так, по нормативам НАРК независимую оценку квалификаций могут не пройти 10%, а у нас в ходе трёх сессий не прошло 50%. Поэтому качество подготовки может стать очень серьёзной проблемой. СПК должно определиться с вопросом: какой уровень подготовки у охранника будет перед тем, как о заявит о готовности стать телохранителем.

5 декабря состоится Пятый форум НСПК. Если вопросы с профстандартами охранника и телохранителя будут решены, то у нас есть о чём доложить, а также представить своё видение реализации различных региональных программ.

Глухих В.К.

Необходимо подготовить рабочие группы, которые по примеру Фонарёва Д.Н. и Татохина С.М. должны начать работу по своим направлениям. Особо обращаю внимание направление пожарной безопасности и кибербезопасности.

Татохин С.М.

Сегодня много сказано о профстандартах и оценочных средствах, но практически ничего не сказано о том, что должен знать охранник. В связи с тем, что система сдачи знаний и умений изменится, многие охранники сильно переживают: смогут ли они сдать независимую оценку квалификаций. Поэтому я обратил бы внимание на психологическую и разъяснительную работу с работниками и работодателями. Охранник должен хорошо представлять не только требования к себе, но и возможности карьерного роста и повышения уровня квалификации. Надо подготовить модель развития квалификации. Это поможет охраннику понять к чему и когда готовиться. Я считаю, что охранник должен уметь по максимуму, а вот будет он это применять на практике или нет зависит от обстоятельств.

Ананьев В.А.

Мы сегодня находимся в сложной ситуации, потому что пришло осознание, что готовить специалистов так, как это происходит в настоящее время, нельзя. Надо готовить по-другому, чтобы это отвечало велениям времени и требованиям бизнеса. Практика ставит перед нами непростые вопросы: время на подготовку охранника 6-го разряда – 250 часов, 5-го – 180 часов, 4-го – 90 часов. Сотрудников ведомственной охраны готовят по 70-часовой или 90-часовой программе. Откуда такая разница? То ли одни изначально плохо подготовлены, то ли других набирают по повышенным требованиям. Революционность в

подготовке трудовых ресурсов – это поиск оптимальных вариантов профессиональной подготовки. Специфика времени – внедрение цифровых технологий, всеобщий учёт и контроль.

Разрабатывая профессиональный стандарт, мы широко знакомимся с опытом наших коллег. Поэтому пришли к выводу, что на первоначальном этапе важно закрепить всё лучшее из практики, что уже внедрено. Как у врачей – главное не навреди. Вследствие этого начать может с уровня ниже среднего, чтобы процесс обучения и независимой оценки квалификации начал работать. Из-за этого оценочные критерии разрабатываются на уровне средних требований. Двигаясь шаг за шагом и анализируя результаты, можно устойчиво руководить учебным процессом, своевременно внося коррективы.

Второй существенный шаг – это подход к реализации государственной политики в сфере подготовки трудовых ресурсов. Если цели и задачи государством определены, то надо заканчивать разговоры и споры делать или не делать профстандарты, проходить или не проходить независимую оценку квалификаций. Мы ещё не знаем оценку нашего проекта специалистами Росгвардии, но официально заявляем, что наш документ можно заменить другим документом, подготовленным специалистами, но нельзя отменить все стандарты и заниматься самолюбованием или беспределом. Поэтому мы открыты для любых переговоров и совместной деятельности. В настоящее время профстандарт находится на середине процесса – мы заканчиваем его согласование со специалистами Минтруда. Впереди НСПК, где мы также готовы активно сотрудничать, как с экспертной группой НАРК, так и рабочей группой НСПК. Как специалисты в области законодательства, мы постарались максимально учесть требования к специалистам. Нам представляется, что содержание профстандарта вряд ли будет подвергнуто изменению, так как многие формулировки уже согласованы. В любом случае мы готовы рассмотреть любые предложения, лишь бы они были в рамках профессиональной этики. Ведь о требованиях и понятиях не спорят, а договариваются.

Следующий важный момент. Подготовка профстандарта идёт своим чередом. Но впереди перед нами огромная работа по созданию системы центров оценки квалификаций и подготовки оценочных средств. Практика наших коллег показывает, что ЦОКи только по одной специальности экономически не рентабельны. Необходимо создавать мульти ЦОКи. Даже возможно объединять усилия с другими СПК и их ЦОКами. В данной работе вся ответственность ложится не на государство, а на СПК.

Глухих В.К.

СПК начинает регулировать взаимоотношения между работодателями и работниками. В основе профстандарты, которые вносят конкретику в эти отношения. Кроме того, определяются пути повышения квалификации, защиты прав и законных интересов участников рынка.

Ананьев В.А.

Что такое Реестр НАРК? Этот документ находится в открытом доступе и каждый может посмотреть имеет ли работник должную квалификацию или нет. Отсюда сделать определённые выводы по трудоустройству и карьерному росту. Сдача независимой оценки квалификаций по своим требованиям сложнее. Чем сдача экзаменов на управление автомобилем. Процесс сдачи требует постоянной видео- и аудиофиксации, заполнения протоколов, которые неоднократно проверяются и долго хранятся. Сам этот процесс достаточно финансово ёмок и требует серьёзной плановой подготовки. Масштаб действия проекта – вся страна.

В чём особенность нашей работы? Мы одновременно работаем по нескольким направлениям. Во-первых, совершенствуется федеральное законодательство Мы рассчитываем, что проекты федеральных законов о частной охране и частном сыске будут

внесены на рассмотрение Государственной думы. Во-вторых, продолжается подготовка новых профстандартов. В-третьих, проводится работа по открытию системы ЦОКов. В-четвёртых, необходимо пересмотреть программы подготовки специалистов. В-пятых, а готовы ли НОУ работать по новым профстандартам? Есть ли у всех необходимая учебно-материальная база? В нашей работе не должно быть отсебятины. Все должны работать в строгом соответствии с нормативными правовыми актами. Таким образом, количество специалистов, включённых в этот процесс должно быть значительным. Чего мы сегодня пока не наблюдаем. Существуют проблемы смежных профессий, когда в государственной и негосударственной сфере работают специалисты одного порядка, но разной подчинённости. Это сфера переговоров с коллегами из других СПК.

Вопросы квалификации и сетки будут меняться. Пока работник получает зарплату по решению работодателя. Но впоследствии, когда все работники пройдут соответствующую подготовку, и система независимой оценки квалификации войдёт в рабочий режим, вопросы аттестации и заработной платы будут подвергнуты изучению и реформированию. В связи с этим, считаю, что нам нужна рабочая группа по подготовке независимой оценки квалификаций. Предлагаю поручить это непростое дело Фонарёву Д.Н. В данную группу включить не только членов Совета, экспертов, но и всех желающих профессионально заниматься данным процессом.

Просил бы коллег в своих выступлениях остановиться на механизмах управления независимой оценки квалификаций в рамках федеральных округов, так как всеми процессами управлять из Москвы просто невозможно.

Мартыненко В.И.

Мы, как и все, радовались, когда вышел профессиональный стандарт, посвящённый охраннику образовательных организаций, потому что стандарты делают нашу работу более эффективной. Но после его глубокой проработки у нас появилось множество вопросов. Выясняется, что деятельность охранника на объектах различного назначения в принципе одинаковая. Различия в службе указаны в локальных нормативных документах. Но в указанном профстандарте заложен иной принцип. Получается, что отстояв смену на образовательном объекте, ты не можешь работать на объекте здравоохранения, то есть опять проходи независимую оценку квалификаций. Спрашивается: кому это выгодно?

В Санкт-Петербурге более 550 частных охранных организаций, из них 47 состоят в нашей саморегулируемой организации. Мы провели большую работу по разработке своих стандартов деятельности. Многих пришлось убеждать в целесообразности этой работы. Но что мы в получили в итоге? С одной стороны, мы подняли требования к своим работникам, но это не дало конкурентных преимуществ. Так как заказчик услуг этим практически не интересуется. Думаю, что новая оценка квалификации должна существенно влиять на практику частных охранных организаций. Она должна стать объективным критерием качества охранных услуг и уровня профессиональной подготовки охранников. Тогда и цена услуги должна стать соответствующей. Хотели мы прописать в техническом задании, что независимая оценка квалификации даёт преимущество по сравнению с другими участниками торгов. А нам говорят, что она не обязательна. Тогда для чего мы работаем?

У всех нас есть оппоненты, которые стремятся усложнить нашу работу по подготовке трудовых кадров. Это Росгвардия и ФКЦ РОС. Их позицию нельзя назвать странной, потому что они выступают против государственной политики, наших инициатив, ничего взамен не предлагая. Сотни писем направлены ФКЦ РОС в различные инстанции. Власти отрывают от работы. Но ни один мало-мальски важный вопрос жизнедеятельности частной охраны ФКЦ РОС не смог решить.

Сейчас создан Совет по профессиональным квалификациям в сфере антитеррористической защищённости и охраны объектов. По существу, он влез в сферу нашего СПК. Но никто почему-то не бьёт тревогу. ФКЦ РОС активно участвует в

квалификационных проверках охранников, но чтобы попасть в данную комиссию мы должны заплатить им 2 тысячи рублей. За что? Много недостатков и при проверках на предмет пользования служебным оружием и спецсредствами. Везде поборы. С этими проблемами надо что-то делать.

Шестаков В.И.

Перед СПК стоит ответственная задача по подготовке специалистов. Задача ответственная и требует полной отдачи от всех участников процессов. Главная наша задача – это разработка стратегии и механизмов проведения независимой оценки квалификации. Следующий этап – лоббирование наших интересов. Важно понять, что профстандартам быть. Далее вопросы, касающиеся их реализации.

Важно начать подготовку к этапу формирования системы центров оценки квалификации.

Степанов Н.А.

Заявление: практика реализации профессионального стандарта «Работник по обеспечению охраны образовательных организаций» показала, что для повышения квалификации охранников независимая квалификация не требуется. В связи с этим разработчики не станут создавать центры оценки квалификации.

Постановление по первому вопросу:

Заслушав и обсудив доклад «О стратегии организации независимой оценки квалификаций в области частной охранной деятельности», постановили:

1. Создать рабочую группу по подготовке предложений по организации независимой оценки квалификаций в частной охранной деятельности. Руководителем рабочей группы назначить Д.Н. Фонарёва.

До 15 июля 2019 года.

2. Поручить рабочей группе разработать план мероприятий по проведению независимой оценки квалификаций в частной охранной деятельности.

До 15 августа 2019 года.

3. Изучить вопрос создания системы управления центрами оценки квалификаций в рамках федеральных округов.

До 1 августа 2019 года Ответственные: Мартыненко В.И., Гутов В.В.

4. Просить Комиссию РСПП по безопасности предпринимательской деятельности и негосударственной сфере безопасности оказать содействие СПК НСБ в проведении разъяснительной работы с работодателями и работниками ЧОО по вопросам организации независимой оценки квалификаций в частной охранной деятельности. Подготовить справочный материал по проведению независимой оценки квалификаций и направить его в региональные отделения РСПП.

До 15 июля 2019 года Ответственные: Ананьев В.А., Шестаков В.И.

5. Провести консультации с советами по профессиональным квалификациям по вопросу привлечения действующих центров оценки квалификаций в интересах СПК НСБ.

До 1 сентября 2019 года Ответственные: Фонарёв Д.Н., Перцев А.А.

6. Провести консультации с советами по профессиональным квалификациям по вопросу подготовки документации для ЦОК, организующих независимую оценку квалификаций в частной охранной деятельности.

До 1 августа 2019 года Ответственные: Ананьев В.А., Перцев А.А.

7. Сформировать группу экспертов по разработке оценочных критериев для независимой оценки квалификаций в частной охранной деятельности.

До 1 августа 2019 года Ответственные: Ананьев В.А., Шестаков В.И.

Глухих В.К.

Есть ли объявления, замечания по ведению заседания? Нет. Считаю заседание закрытым.

Председатель



В.К. Глухих

Секретарь



В.А. Ананьев