


**Доклад**  
**о результатах работы**  
**Национального совета при Президенте Российской**  
**Федерации по профессиональным квалификациям**  
**в 2025 году по реализации Стратегии развития**  
**Национальной системы квалификаций**



## ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ВВЕДЕНИЕ .....	3
II. РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДО 2030 ГОДА: СТАТИСТИКА, АНАЛИТИКА, ДОСТИЖЕНИЯ И БАРЬЕРЫ .....	4
1. Ключевые показатели развития Национальной системы квалификаций. Итоги 2025 года .....	4
2. Реализация мероприятий, предусмотренных Стратегией развития НСК в 2025 году, и начало работ по задачам до 2030 года .....	6
2.1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего (направление 1).....	6
2.2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации (направление 2).....	10
2.3. Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде (направление 3).....	17
2.4. Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда (направление 4).....	19
2.5. Создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации (направление 5).....	22
2.6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций (направление 6)....	24
3. Анализ факторов, повлекших полное или частичное неисполнение мероприятий Стратегии НСК в 2025 году и предложения по их устранению	26
3.1. Административные барьеры .....	26
3.2. Финансовые барьеры .....	29
3.3. Мотивационные барьеры.....	30
3.4. Институциональные барьеры.....	31
II. ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРИОРИТЕТЫ: ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ И ПРОЕКТЫ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ НСК .....	33

## I. ВВЕДЕНИЕ

Настоящий доклад подготовлен в соответствии с пунктом 2.4 протокола № 91 заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет) от 24 июня 2025 г. и пунктом 5.2 протокола № 96 заочного заседания Национального совета от 26 декабря 2025 г. с целью оценки хода реализации второго этапа Стратегии развития Национальной системы квалификаций до 2030 года (далее – Стратегия НСК)<sup>1</sup>. В докладе представлены **ключевые результаты, достигнутые в 2025 году по основным направлениям Стратегии НСК**, проанализированы существующие барьеры и определены приоритетные задачи на краткосрочную и среднесрочную перспективу.

Основной массив сведений получен из следующих источников:

- данные Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации;
- информация Минтруда России, Минобрнауки России, Минпросвещения России, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России;
- сведения АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (далее – Национальное агентство) по основным направлениям деятельности;
- ежегодные отчеты о деятельности советов по профессиональным квалификациям, представляемые в Национальный совет и Национальное агентство;
- информации из открытых источников (из средств массовой информации федерального и регионального уровней).

---

<sup>1</sup> Одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. № 51). Реализуется в два этапа. Первый этап завершен в 2024 году.

## II. РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДО 2030 ГОДА: СТАТИСТИКА, АНАЛИТИКА, ДОСТИЖЕНИЯ И БАРЬЕРЫ

### 1. Ключевые показатели развития Национальной системы квалификаций. Итоги 2025 года

Сопоставление показателей 2025 года с результатами первого этапа реализации Стратегии НСК приведено в таблице 1.

Таблица 1. Показатели развития национальной системы квалификаций

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Численность лиц, прошедших НОК (за год) <sup>2</sup>	42414	53587	169062	131649	117214
Численность лиц, успешно сдавших НОК (за год)	37087	46563	146 437	116255	108106
Количество ЦОК (нарастающим итогом)	508	515	557	539	576
Количество экзаменационных площадок (нарастающим итогом)	1 064	1 238	1 464	1 426	1 570
Количество утвержденных профессиональных стандартов (нарастающим итогом)	1 454	1 521	1 581	1 627	1 693
Количество утвержденных профессиональных квалификаций (нарастающим итогом)	2 683	3 163	3 458	4 091	4 461
Количество утвержденных квалификаций, по которым утверждены оценочные средства для НОК (нарастающим итогом)	1 513	1 657	1 881	1 955	2 165
Количество новых СПК	1	2	2	1	1

Источник: АНО «Национальное агентство развития квалификаций»

В 2025 году Минтрудом России утверждены 68 новых и 82 актуализированных профессиональных стандартов, Национальным агентством - 370 квалификаций.

На конец года в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации (далее – Реестр) размещено 3 788 квалификаций. Разница между этим количеством и общим числом утверждённых квалификаций обусловлена тем, что в течение 2025 года и предыдущих периодов Национальное агентство осуществило деактивацию и перенос в архив квалификаций, утративших силу с даты прекращения действия профессиональных стандартов, на основании которых они разработаны. По

<sup>2</sup> Показатель Плана мероприятий по реализации Стратегии развития НСК (направление 3) - количество прошедших независимую оценку квалификаций в 2025 году – 50,0 тыс. чел.

переведенным в архив квалификациям не проводятся процедуры независимой оценки квалификации, но ссылки на сведения о ранее выданных свидетельствах о квалификации (в том числе по номеру и дате выдачи или QR-коду), размещённые в Реестре, сохраняют свою юридическую значимость.

Независимая оценка квалификации (далее – НОК) проводилась в 2025 году по 536 квалификациям, что составляет 14% от общего количества действующих квалификаций. Всего в 2025 году профессиональный экзамен сдали 117 214 человек, выдано 108 106 свидетельств о квалификации. Из общего числа соискателей процедуру НОК, совмещенную с государственной итоговой (промежуточной) аттестацией, прошли 572 обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (далее – СПО) и 321 обучающийся по образовательным программам высшего образования (далее – ВО).

В сравнении с результатами 2023 года наблюдается снижение числа соискателей, прошедших через процедуру НОК: с 169062 до 117214 (почти в 1,5 раза). Это объясняется тем, что на 2023 год пришлась основная волна профессиональных экзаменов, проведенных в соответствии с изменениями, внесенными в Градостроительный кодекс. Законом от 30.12.2021 №447-ФЗ «О внесении изменений в Градостроительный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» было установлено, что специалисты по организации инженерных изысканий, архитектурно-строительного проектирования и строительства вместо повышения квалификации раз в 5 лет должны проходить НОК раз в 5 лет. К 2025 году большинство специалистов, для которых НОК стала обязательной, прошли процедуру профессионального экзамена. Поскольку в остальных секторах, где предполагался переход к обязательности НОК (пожарная безопасность, обслуживание опасных производственных объектов), рост числа соискателей не произошел в силу неоднозначности позиций профильных регуляторов, общее число профессиональных экзаменов уменьшилось.

Количество квалификаций, по которым утверждены оценочные средства для проведения НОК, - 2 165, в 2025 году были разработаны и утверждены оценочные средства по 210 квалификациям (из них по 89 квалификациям было проведено 2 066 профессиональных экзаменов). В 2025 году были созданы 37 новых центров оценки квалификаций и 144 экзаменационные площадки, из них на 65 экзаменационных площадках уже прошли экзамены. На заседании Национального совета от 24 июня 2025 года принято решение о создании Совета по профессиональным квалификациям (далее – СПК) в сфере коммуникационной индустрии, к ведению которого отнесены шесть видов профессиональной деятельности.

Таким образом, в 2025 году количественный прирост достигнут практически по всем показателям. Однако наблюдаемые тенденции роста ряда показателей в абсолютных значениях не всегда можно рассматривать как подтверждение качественных изменений. Так, например, число примеров оценочных средств постоянно увеличивается, но из 2 165 оценочных средств, разработанных с 2017 года, профессиональные экзамены проводятся по 1 177,

что составляет только 54%. По ряду квалификаций, по которым не проводится НОК, оценочные средства разработаны более двух лет назад. За это время могли быть подготовлены эксперты и создана инфраструктура ЦОК и экзаменационных площадок, что позволило бы запустить независимую оценку квалификации, однако этого не произошло, что вызывает вопросы о качестве планирования СПК выполнения своих полномочий.

Далее в докладе будет приведен качественный анализ результативности выполнения задач, предусмотренных Планом мероприятий по реализации Стратегии НСК (второй этап – 2025–2030 годы), утвержденным Председателем Национального совета 13 мая 2025 года (далее – План мероприятий).

Старт мероприятий второго этапа Стратегии НСК в основном приходится на 2025 год, однако контрольные события, сопряженные с получением итоговых результатов, отнесены к более позднему сроку, в ряде случаев – к 2030 году. В связи с этим в докладе будет приведена характеристика процесса реализации поставленных задач и промежуточные итоги.

Отдельные разделы документа посвящены анализу причин сбоев в выполнении плана, существующих барьеров, сдерживающих развитие НСК, «трудностей роста», а также перспективных направлений совершенствования системы.

## **2. Реализация мероприятий, предусмотренных Стратегией развития НСК в 2025 году, и начало работ по задачам до 2030 года**

### **2.1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего (направление 1)**

*Задача «Создание и поддержка инструментов мониторинга и прогнозирования потребности национальной экономики, отдельных секторов, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, работодателей и граждан в квалификациях, в том числе по профессиям будущего, с использованием современных цифровых технологий».*

Развитие системы мониторинга и прогнозирования отраслевого и регионального рынка труда в рамках НСК позволяет получить более полную информацию о потребностях в кадрах, об изменениях в содержании трудовой деятельности, требований к профессиональным знаниям, умениям и компетенциям, необходимую для разработки новых и актуализации существующих профессиональных стандартов и квалификаций, для своевременного заказа системе образования, не только количественного (контрольные цифры приема на обучение), но и качественного (содержание образовательных программ).

В 2025 году ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и Национальным агентством были проведены целевые мониторинговые исследования кадровой потребности экономики, направленные на:

- определение профессионально-квалификационной структуры общей и замещающей кадровой потребности экономики для обеспечения подготовки кадров в системе высшего образования и СПО по соответствующим специальностям, профессиям, для формирования прогноза потребности в кадрах до 2032 года (опрос проведен на цифровой платформе ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России);

- реализацию полномочий СПК в области энергоэффективности и ресурсосбережения, СПК в сфере антитеррористической защищенности и охраны объектов (территорий) и СПК в сфере образования по проведению мониторинга рынка труда по актуальным вопросам деятельности: изучение практики применения профессиональных стандартов и выявление потенциальных дефицитов кадров определённых квалификаций, определение приоритетных направлений проведения НОК (опрос проведен Национальным агентством при участии СПК с использованием многофункционального модуля «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)»).

Аналитические материалы по результатам мониторингов размещены на сайте Национального агентства развития квалификаций в разделе «Мониторинг рынка труда». СПК и региональным органам исполнительной власти предоставлялись выгрузки из базы данных мониторинга в разрезе областей профессиональной деятельности и регионов.

Одна из задач на ближайшую перспективу - гармонизация подходов к мониторинговым и прогнозным исследованиям, проводимым в рамках НСК, с четким распределением задач для каждого участника. Так, в действующей Методике формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 года № 2461-р, результаты мониторинговых исследований СПК в качестве информационной основы прогноза не рассматриваются. Используемые в Методике показатели позволяют рассчитывать, прежде всего, количественную потребность, необходимую численность специалистов для текущего функционирования и будущего развития компании. Но не менее важной для прогнозирования является и информация о содержании профессиональной деятельности, о потребности в работниках определенного уровня квалификации, о навыках, знаниях и умениях, которые необходимы для выполнения определённых трудовых функций, которая формируется в рамках мониторингов, проводимых СПК.

Для полномасштабной реализации задачи синхронизации различных исследований рынка труда целесообразно:

- расширить информационную основу для формирования прогноза потребности в кадрах, предусмотренную в Методике, за счет данных ежегодного мониторинга рынка труда в квалификационном разрезе, проводимого Национальным агентством совместно с СПК;

– рассмотреть возможность дополнения опросного инструментария «Всероссийского опроса о перспективной кадровой потребности организаций» блоком вопросов по потребности работодателей в квалификациях различных уровней;

– дополнить опросные методы современными математическими моделями, цифровыми инструментами, с привлечением возможностей искусственного интеллекта.

*Задача «Оптимизация процессов и процедур, связанных с разработкой профессиональных стандартов и квалификаций, образовательных стандартов, примерных и основных образовательных программ, с учетом тенденций развития экономики и областей научного знания».*

В 2025 году в соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации по итогам расширенного заседания Президиума Государственного Совета Российской Федерации 21.09.2023 № Пр-2192ГС (п. 2, б, в) ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России совместно с экспертами СПК проводились работы по формированию классификатора видов профессиональной деятельности (далее – ВПД) на основе гармонизации классификаторов в сфере труда и системе образования с учетом специфики отраслевой профессионально-квалификационной структуры – структурированного системного описания видов деятельности в разрезе основных производств и технологических процессов.

Данный классификатор станет основой для обновления профессиональных стандартов и создания гибкой системы квалификационных характеристик, адаптированных к отраслевой специфике, обеспечивающей оперативную конкретизацию требований к квалификациям по отраслям и видам профессиональной деятельности, унификацию процесса разработки профессиональных стандартов с применением современных цифровых методов, оптимизацию количества профессиональных стандартов.

Одновременно проводилась работа по формированию электронной системы, объединяющей классификаторы, справочники, реестры, перечни сферы труда и образования (ОКЗ, ОКПДТР, ЕТКС, профессиональные стандарты, перечни ВО, СПО, ПО, сведения о трудоустройстве выпускников с учетом профильности работы). В результате были установлены соответствия для 55 укрупненных направлений подготовки с детализацией по 479 направлениям подготовки ВО (бакалавриат, магистратура и специалитет), 376 профессиям и специальностям СПО. Всего установлено 11 500 связей: ВО – 8 200 и СПО – 3300.

Таблицы соответствия как методический инструмент будут использованы для решения различных задач в сфере труда и занятости и системе образования:

– планирование потребности в подготовке кадров в образовательных организациях (формирование «заказа» системе образования) на основе определения перспективной потребности организаций в профессиональных кадрах;

- оценка востребованности выпускников конкретных направлений подготовки, профессий и специальностей работодателями и рынком труда в целом;
- определение объемов подготовки по направлениям подготовки, профессиям, специальностям (контрольный цифр приема);
- разработка профессиональных стандартов, описаний квалификаций, соответствующих им образовательных программ;
- определение подходящей работы для ищущих работу граждан, направления переподготовки в службе занятости;
- проведение профориентационной работы, формирование рекомендаций для потенциальных абитуриентов по выбору образовательной организации и образовательной программы.

*Задача «Обеспечение доступности для граждан и работодателей различных каналов получения востребованных квалификаций и последующего подтверждения их соответствия установленным требованиям».*

Реализация задачи осуществлялась в рамках подготовки проекта изменений в Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», в т. ч. в части расширения понятия «соискатель» лицами, осуществляющими трудовую (профессиональную) деятельность, но не состоящими в трудовых отношениях с работодателем, определения понятия свидетельства о квалификации в качестве документа о квалификации.

В феврале 2025 года предложения по расширению понятия «соискатель» были рассмотрены в ходе совместного заседания рабочих групп по заработной плате, доходам и уровню жизни населения; развитию рынка труда и содействию занятости населения; развитию социального партнерства и координации действий Сторон Соглашения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В ходе обсуждения представленные предложения были поддержаны стороной, представляющей общероссийские объединения работодателей, но не поддержаны профсоюзами. В связи с отсутствием консенсуса пока внесение соответствующих изменений не представляется возможным.

Отметим, что для расширения доступа граждан и работодателей к востребованным квалификациям принципиально важной является норма о возможности в случае отсутствия профильного образования (профессионального обучения) пройти независимую оценку квалификации в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Такой канал получения и подтверждения квалификации может фиксироваться в профессиональных стандартах в соответствии с приказом Минтруда России от 18 июля 2024 г. № 359 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке и актуализации профессионального стандарта, при актуализации и разработке профессиональных стандартов». Несмотря на то, что новая норма действует уже полтора года, в Национальный совет не поступали проекты

профессиональных стандартов, где была бы использована соответствующая возможность.

В то же время в современных условиях быстро меняющегося рынка труда традиционные пути получения квалификации недостаточны, для того чтобы оперативно приобретать необходимые компетенции. Не случайно одно из поручений Президента РФ по итогам заседания Государственного Совета по вопросам подготовки кадров для экономики, состоявшегося 25 декабря 2025 года, предусматривает организацию работы СПК по анализу установленных в профессиональных стандартах квалификационных требований к опыту работы и образованию с целью устранения их необоснованной избыточности. Пересмотр квалификационных характеристик призван повысить мобильность кадров и снять искусственные ограничения на рынке труда.

## **2.2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации (направление 2)**

*Задачи:*

*«Развитие в рамках НСК взаимодействия работодателей, образовательных организаций, государственных и профессионально-общественных институтов оценки качества подготовки кадров в целях обеспечения рынка труда квалифицированными кадрами в соответствии с перспективными потребностями экономики»;*

*«Создание условий для подтверждения квалификаций, полученных по итогам реализации профессиональных образовательных программ (или их модулей) и основных программ профессионального обучения, в том числе с использованием инструментов НОК».*

В 2025 году внесены изменения в статью 4 Федерального закона «О независимой оценке квалификации» (Федеральный закон от 23.07.2025 № 253-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 4 Федерального закона «О независимой оценке квалификации»), в соответствии с которой результаты ГИА по образовательным программам СПО в форме демонстрационного экзамена могут признаваться СПК в случаях и порядке, которые определяются Правительством Российской Федерации, в качестве результатов НОК.

Национальным агентством совместно с заинтересованными СПК в инициативном порядке подготовлен и направлен в Министерство просвещения Российской Федерации проект постановления Правительства Российской Федерации «О порядке признания результатов государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена в качестве результатов независимой оценки квалификации».

В ходе подготовки предложений был использован опыт проведения сопряженной процедуры демонстрационного экзамена и НОК,

представленный СПК горно-металлургического комплекса и СПК машиностроения, модели признания результатов демонстрационного экзамена, сформированные СПК финансового рынка, а также практики и сценарии применения НОК при проведении ГИА в СПО, апробированные СПК в образовании, СПК ЧС, СПК в области сварки и др.

Проект документа предусматривает, что признание результатов демонстрационного экзамена в качестве практической части профессионального экзамена НОК возможно при условии 1) соответствия квалификации, присваиваемой по результатам освоения образовательных программ СПО, квалификациям, по которым проходит НОК, 2) соответствия оценочного инструментария демонстрационного экзамена оценочным средствам, используемым при проведении профессионального экзамена НОК, 3) достижения выпускником результата, соответствующего критериям оценки, определенным оценочными средствами для проведения независимой оценки квалификации. В проекте постановления приведено несколько сценариев процедуры признания и указано, что выбор одного из них осуществляется СПК и утверждается его протокольным решением с учетом особенностей проведения профессионального экзамена по соответствующим квалификациям.

В рамках подготовки к реализации процедуры признания результатов демонстрационного экзамена в системе НОК СПК заключают соглашения с ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» (ИРПО) – оператором демонстрационного экзамена. Так, 10 декабря 2025 года между ИРПО, ПАО «Россети Московский регион» и СПК в электроэнергетике было подписано соглашение, которое подразумевает создание условий для внедрения организационной модели сопряжения государственной итоговой аттестации по образовательным программам СПО в форме демонстрационного экзамена профильного уровня с независимой оценкой квалификации в электроэнергетике.

Контрольным событием Плана мероприятий до конца 2026 года установлена необходимость разработки и утверждения решением Национального совета плана мер, направленных на массовое распространение практики применения НОК при проведении государственной итоговой и (или) промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Процедура совмещения государственной итоговой (промежуточной) аттестации (далее - ГИА(ПА)) и независимой оценки квалификации в вузах апробирована в рамках пилотного проекта, реализованного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 28 марта 2020 г. Проект продемонстрировал свою эффективность: он позволяет студентам бесплатно получить не только диплом, но и свидетельство о квалификации, повышая их конкурентоспособность. Для вузов это механизм получения обратной связи от работодателей и стимул для приведения содержания и результатов реализации образовательных программ в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

Вместе с тем, ежегодно проводимый Национальным агентством опрос участников проекта (вузов и студентов) выявил ряд барьеров для массового внедрения этой практики:

- различия между требованиями к формату проведения ГИА (защита ВПР) и профессионального экзамена;
- отсутствие в нормативных правовых актах, регламентирующих аттестационные процедуры в вузе, упоминания о возможности их совмещения;
- сложность соотнесения между образовательной программой, результатами ее освоения и квалификациями, по которым проводится НОК;
- недостаточность объемов финансирования;
- отсутствие преференций для вузов и студентов, участвующих в проекте.

Сопоставление количественных показателей 2025 года и предыдущих лет показывает уменьшение числа вузов – участников проекта. Снижение активности объясняется отсутствием достаточной правовой рамки и финансовой модели для перехода от пилотного режима к массовому внедрению. Кроме того, участие вузов в проекте никак не учитывается при оценке эффективности и качества их деятельности, а наличие свидетельства о квалификации у студентов не рассматривается работодателями как дополнительная преференция.

Для финансового обеспечения затрат на проведение ГИА(ПА) в формате НОК в основном использовались средства работодателей или внебюджетные средства вузов. Однако с учетом перехода на новую модель высшего образования, предполагающую усиление требований к качеству подготовки обучающихся в части сформированности профессиональных компетенций, может быть обновлена методика расчета базовых нормативов затрат для каждой стоимостной группы специальностей и направлений подготовки высшего образования (Приказ Минобрнауки России от 26 марта 2021 года № 209) для случаев, когда возможно сопряжение ГИА(ПА) и НОК, позволяющая обеспечить в необходимом объеме расходы на совмещенную процедуру. Актуализацию финансовой модели сопряжения ГИА(ПА) и НОК в 2026 году целесообразно синхронизировать с выполнением поручения Президента РФ в части разработки предложений по вопросу увеличения базовых нормативов затрат на обучение по профессиям и специальностям среднего профессионального образования, направлениям подготовки и специальностям высшего образования, соответствующим задачам обеспечения технологического лидерства Российской Федерации (п. 4г Перечня поручений по итогам заседания Государственного Совета (утв. Президентом Российской Федерации 10 февраля 2026 г.)).

Отметим, что масштабирование практики применения инструментов НОК как в СПО, так и в ВО способствует повышению качества подготовки обучающихся вузов и колледжей, создает условия для одновременного освоения студентами нескольких квалификаций в рамках профессионального образования, что соответствует национальной цели, связанной с развитием

человеческого капитала. На значимость независимой оценки квалификации выпускников указывает включение этого вопроса в повестку заседания Государственного Совета по вопросам подготовки кадров для экономики, состоявшегося 25 декабря 2025 года и в состав поручений Президента РФ по его результатам: к сентябрю 2026 года должны быть разработаны предложения о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, предусматривающих возможность совмещения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования и независимой оценки квалификации.

*Задача «Формирование национальной и отраслевых рамок квалификаций».*

Постановка этой задачи обусловлена необходимостью совершенствования профессионально-квалификационной структуры отдельных секторов. В 2025 году эта работа была ограничена консультационно-методической помощью СПК со стороны Национального агентства. Опыт работы над отраслевыми рамками квалификаций (далее – ОРК) позволил выявить ряд проблем, сдерживающих появление этого важного для развития НСК инструмента. Назовем некоторые из них:

- интеллектуальная затратность и сложность работ, несмотря на наличие необходимого методического ресурса и обеспечиваемого на постоянной основе консультационного сопровождения со стороны Национального агентства;

- ограниченное число экспертов, подготовленных для решения данной задачи;

- выполнение работ по созданию ОРК по «остаточному» принципу: как правило, разработчики решают задачу без отрыва от своей основной деятельности, что снижает качество результатов;

- отсутствие консенсуса внутри профессионального сообщества, «центробежная» позиция со стороны ряда работодателей, ориентированных на корпоративный, а не отраслевой подход;

- отсутствие достаточного финансирования работ по формированию цифрового ресурса, обеспечивающего разработку и применение ОРК.

При этом отсутствие ОРК приводит к хаотическому принципу формирования системы профессиональных стандартов. Одним из сценариев решения проблемы является проводимая в настоящее время работа СПК по формированию перечня ВПД, сопряженных с начальными группами ОКЗ, на основании анализа отраслевых профессионально-квалификационных структур, которая ведется при поддержке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Результаты этой работы будут использованы для уточнения критериев отнесения ВПД к той или иной области профессиональной деятельности и полномочиям конкретного СПК, для установления корреляции между ВПД и профессиями, специальностями, направлениями подготовки высшего образования и СПО.

Для снятия несоответствия между формулировками Плана мероприятий и реально проводимой работой целесообразно внести в документ соответствующее уточнение.

*Задача «Создание условий для интеграции в НСК различных механизмов подтверждения квалификаций, отвечающих общим принципам, в том числе открытости, независимости и доступности процедуры».*

В 2025 году СПК ИТ был реализован пилотный проект по отработке сценариев признания добровольной сертификации квалификаций ИТ-специалистов в системе НОК. В основу проекта положены принципы:

- дополняемость – сертификация не заменяет собой систему квалификаций и другие способы оценки профессиональных навыков, а предоставляет дополнительные механизмы подтверждения высокой квалификации ИТ-специалистов;

- гармонизация требований – кроссмэтчинг с другими системами и профессиональными стандартами (описываемая сертификация является по сути микроквалификацией);

- интеграция с государственными системами – обеспечение возможности проверки и учета сертификатов в рамках государственных информационных систем;

- учет отраслевой специфики – адаптация под быстро меняющиеся требования ИТ-рынка, релизной политики вендорских решений, требований Минцифры России;

- создание национальной инфраструктуры для проведения сертификации силами профессионального сообщества;

- развитие образовательных программ с последующей сертификацией специалистов, ориентированных на отечественные технологические стеки.

Предполагалось, что результаты пилотирования будут обобщены для использования в других отраслях, однако промежуточные итоги проекта пока не дают оснований для масштабирования.

Высокая конкуренция на рынке услуг по оценке квалификации при пока еще низкой степени доверия и отсутствии доказательных моделей полезности НОК усложняет задачу интеграции различных институтов оценки. Для ее решения необходима серьезная методологическая проработка. Действующая формулировка Плана мероприятий нуждается в уточнении: речь должна идти не о создании условий, а о разработке концептуальных, нормативных и организационно-методических оснований интеграции с их последующей апробацией.

*Задача «Подготовка и одобрение Национальным советом комплексного пакета предложений по внедрению в Российской Федерации института профессиональных степеней»*

В 2025 году Национальным советом было принято решение о проведении пилотного проекта с целью определения и апробации механизмов присуждения профессиональных степеней как института, обеспечивающего

признание профессиональных заслуг, квалификации работника, его трудового опыта и профессиональных достижений и последующего законодательного закрепления понятия профессиональной степени и процедуры ее присуждения. Пилотный проект планируется реализовать в два этапа. 15 СПК будут участвовать в нем на добровольной основе.

*Задача «Формирование единой цифровой платформы национальной системы квалификаций Российской Федерации на базе эксплуатируемых информационных систем национальной системы квалификаций».*

Созданные и успешно развивающиеся разрозненные информационные ресурсы НСК обеспечивают разработку профессиональных квалификаций и проведение профессиональных экзаменов. Однако Стратегий НСК и Планом мероприятий предусмотрена их интеграция на единой цифровой платформе, которая обеспечит работодателям доступ к сведениям о квалифицированных специалистах, гражданам – удобные сервисы для построения карьерных траекторий и профессионального развития, образовательным организациям – инструмент для разработки программ с учетом профессиональных стандартов, органам власти – объективную информацию о динамике развития рынка труда и человеческих ресурсов.

К 2025 году сформирована нормативная правовая, методическая и методологическая база, реализованная в функционале цифровых сервисов НСК. Вместе с тем развитие ресурсов происходило поэтапно, в разное время, различными командами разработчиков и на основе различных технологических подходов, что привело к формированию набора разрозненных информационных систем НСК, что в настоящее время стало ключевым ограничением их дальнейшего развития. Данные проблемы проявляются в отношении ресурсов: Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (nok.nark.ru), ПМК «Оценка квалификации», в т.ч. модуль «Онлайн-экзамен» (ok.nark.ru), модули «Разработка квалификаций» (rk.nark.ru), «Разработка отраслевых рамок квалификаций» (ork.nark.ru), «Мониторинг рынка труда»), а также ПАК «Профстандарт» (profstandart.rosmintrud.ru).

Ключевые технологические и системные проблемы:

- использование разнородных технологических и технических решений;
- устаревание части программного обеспечения и отсутствие унифицированного цикла обновлений;
- разрозненность моделей данных;
- отсутствие унифицированных API и стандартов межсистемного взаимодействия;
- повышенные расходы на сопровождение вследствие невозможности переиспользования решений;
- отсутствие единой архитектурной модели и различия в пользовательских интерфейсах.

Сохраняющиеся технологические ограничения и фрагментарность архитектуры несут следующие риски:

- риск отказов и нестабильности межсистемного обмена при интеграции с государственными цифровыми сервисами, включая ЕСИА и СМЭВ;
- ограниченные возможности масштабирования под федеральные задачи;
- зависимость от отдельных подрядчиков из-за уникальности технических реализаций;
- снижение удобства использования сервисов для граждан и работодателей.

Протоколом заседания Национального совета № 88 от 19 марта 2025 г. одобрены основные направления развития информационных систем НСК на период до 2027 года и план их реализации. В соответствии с поставленными задачами и обращениями ряда СПК в 2025 году проводилась работа над модулем «Онлайн-экзамен», которая позволит использовать его как платформу, обеспечивающую весь бизнес-процесс профессионального экзамена – от подачи соискателем заявления до оформления результатов НОК и выдачи свидетельства о квалификации или заключения о прохождении профессионального экзамена, включая проведение теоретической и практической (по квалификациям, где это возможно) частей профессионального экзамена.

Следует отметить, что более масштабные работы по данному направлению сдерживаются, с одной стороны, ограниченным финансированием, с другой, - несформированностью подходов к интеграции уже созданных и создаваемых в рамках национальных проектов цифровых платформ, предназначенных для управления кадровыми процессами.

В рамках заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросам подготовки кадров для экономики Российской Федерации 25 декабря 2025 года Правительству Российской Федерации при участии Национального совета при Президенте Российской Федерации дано поручение о создании на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» функционала по разработке, утверждению, актуализации, применению, ведению реестров и перечней видов профессиональной деятельности, профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, наименований квалификаций, обеспечив их соотнесение с перечнями профессий, специальностей, направлений подготовки и квалификациями в системе образования.

Выполнение данного поручения требует формирования концепции и клиентоориентированной модели цифровой экосистемы НСК с учетом интересов различных субъектов рынка труда. Цифровая платформа должна будет обеспечивать прямое взаимодействие и обмен между стейкхолдерами и снижение их издержек, агрегацию запросов участников, формирование базы готовых решений, конструктор квалификаций, образовательных программ, карьерных траекторий и др. В связи с выходом новых поручений Президента

РФ необходимо уточнение основных направлений развития информационных систем НСК.

### **2.3. Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде (направление 3)**

*Задачи:*

*«Модернизация требований к квалификациям и институтам признания профессионального мастерства работников, профессиональная деятельность которых связана с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, нанесения ущерба имуществу, окружающей среде»;*

*«Обновление, в том числе с использованием инструментов НОК, механизмов допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, нанесения ущерба имуществу, окружающей среде».*

В конце 2025 года были внесены изменения и дополнения в Жилищный Кодекс РФ в части введения института обязательной независимой оценки квалификаций работников организаций управляющих многоквартирными домами (Федеральный закон от 29 декабря 2025 г. № 529-ФЗ «О внесении изменений в Жилищный кодекс Российской Федерации и статью 20 Закона Российской Федерации «О статусе столицы Российской Федерации»). Закон предусматривает поэтапное введение обязательных требований, а именно, применение обновленных норм регулирования деятельности управляющих организаций с 1 сентября 2026 года; обязательное наличие свидетельств о квалификации у должностных лиц лицензиатов и соискателей лицензии - с 1 марта 2028 года.

Была продолжена работа над проектом постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении перечня профессий (должностей), видов профессиональной деятельности, наименования квалификаций при условии осуществления гражданами трудовой и профессиональной деятельности по направлениям обеспечения безопасности, требующих обязательного прохождения процедуры подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям в сфере независимой оценки квалификации». Однако заметных результатов этой работы к концу анализируемого периода получено не было. Отсутствует обновленная версия проекта вышеуказанного постановления.

В то же время необходимость повышения эффективности и ускорения подготовки постановления подтверждают результаты исследований ряда СПК, устанавливающих связь случаев травматизма и аварий с дефицитами в квалификации работников. Так, СПК в области сварки совместно с СРО Ассоциация «НАКС» постоянно проводит анализ информации по основным

причинам аварий и несчастных случаев и их экономическим последствиям, размещенной в открытом доступе. По данным Ростехнадзора за 9 месяцев 2025 года существенное место занимают причины, связанные с квалификацией персонала на опасных производственных объектах различных отраслей, в частности допуск к управлению транспортными средствами на объектах ведения работ в подземных условиях, на предприятиях нефтегазодобывающей и угольной промышленности лиц без соответствующего удостоверения и соответствующей квалификации. Кроме того, в горнорудной и нерудной, металлургической промышленности отмечаются нарушения технологического процесса ведения работ. На объектах нефтегазового комплекса основными причинами аварий явились ошибки персонала эксплуатирующих и сервисных организаций, в том числе связанных с выполнением огневых и газоопасных работ.

Одним из условий внедрения обязательности НОК является оптимизация стоимости профессиональных экзаменов. В связи с этим Планом мероприятий предусмотрена актуализация методики установления стоимости НОК, обеспечения прозрачности и корректности формирования цены на услуги НОК, особенно в тех случаях, когда речь идет не о добровольном характере процедуры. Актуализация действующих рекомендаций потребовалась по следующим основаниям:

- необходимость учета практик СПК с 2017 по 2024 годы по тарификации НОК в условиях развития сетевых структур ЦОК в субъектах Российской Федерации с участием в качестве экзаменационных центров различных экономических агентов: предприятий, образовательных организаций, центров занятости населения, многофункциональных центров госуслуг, региональных торгово-промышленных палат и других организаций;

- необходимость учета практики удешевления части процедур НОК за счёт их перевода в режим онлайн, предоставления возможности реализации дистанционного и централизованного проведения теоретических этапов профессиональных экзаменов, а по ряду квалификаций – и практических этапов;

- необходимость четкого увязывания стоимости НОК с объемом бюджетного финансирования реализации части основной образовательной программы – ГИА(ПА) выпускников образовательных организаций СПО и ВО, сопрягаемой с НОК;

- необходимость удержания невысокой, доступной стоимости за счет роста уровня массового потребления услуг НОК в условиях практики и перспектив расширения нормативно закрепляемой обязательности прохождения НОК по ряду видов деятельности и квалификаций.

Национальным агентством совместно с СПК подготовлен проект методических рекомендаций по установлению стоимости профессионального экзамена при проведении НОК, который учитывает практики СПК по тарификации работ и услуг по НОК, развитие дистанционных форматов экзамена, необходимость сопряжения с ГИА и перспективы расширения обязательной НОК. Предполагается рассмотрение проекта на заседании

профильной Рабочей группы Национального совета и, в случае поддержки, на заседании Национального совета в 2026 году.

#### **2.4. Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда (направление 4)**

*Задача «Развитие в рамках НСК взаимодействия работодателей, образовательных организаций, государственных и профессионально-общественных институтов оценки качества подготовки кадров в целях обеспечения рынка труда квалифицированными кадрами в соответствии с перспективными потребностями экономики»*

Одно из ключевых мероприятий по реализации задачи - развитие механизмов профессионально-общественной аккредитации (далее – ПОА) профессиональных образовательных программ. ПОА входит в число полномочий, закрепленных за СПК. Этот инструмент сегодня недооценен, хотя он, безусловно, важен, так как дает возможность работодателям практически напрямую влиять на содержание и результаты подготовки кадров через экспертизу профессиональных образовательных программ.

Анализ, проведенный Национальным агентством на основании открытых данных, показал, что по итогам 2025 года только 10,3% программ высшего образования и 15% программ среднего профессионального образования имеют ПОА, и только 25,5% СПК в 2025 г. ее проводили. В целом регулярно организуют профессионально-общественную аккредитацию менее половины из 47 СПК (45%).

Причин у подобной статистики несколько. Основные касаются некоторых законодательных коллизий, которые влияют на уровень доверия работодателей и государственных структур к результатам профессионально-общественной аккредитации. В ближайших планах Национального агентства стоит задача вернуться к продвижению изменений в образовательном законодательстве, которые помогли бы ограничить число субъектов, имеющих право на проведение профессионально-общественной аккредитации, например, через закрепление обязательного получения полномочий по профессионально-общественной аккредитации от СПК или Национального совета.

В дальнейшем укрепление авторитетности аккредитующих организаций, повышение доверия к результатам ПОА могло бы расширить сферу ее применения, например, при получении образовательными программами дополнительного финансирования от государства или при разработке разного рода механизмов участия работодателей в совершенствовании системы профессионального образования.

Предполагается целесообразным вернуться к вопросу о совершенствовании процедуры ПОА, в том числе с использованием материалов, подготовленных Временной рабочей группой Национального совета. Возобновление работ по совершенствованию законодательства, определяющего процедуру ПОА, приобретает актуальность в связи с

решениями Государственного совета, состоявшегося 25 декабря 2025 года. В ходе заседания рассматривался вопрос о качестве дополнительного профессионального образования.

В рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» реализованы инструменты поддержки отдельных категорий граждан через профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование. Однако не все программы одинаково качественны и имеют экспертизу работодателей. Это касается и тех программ ДПО, которые не входят в периметр проекта. Часть из них серьезно оторвана от современных требований рынка труда. В связи с этим одним из поручений Президента РФ предусмотрено проведение комплексного анализа системы дополнительного профессионального образования на предмет ее соответствия задачам обеспечения технологического лидерства России и на его основе реализации дополнительных мер по повышению эффективности данной системы, предусматривающих механизмы стимулирования образовательных организаций и работодателей к совместной разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, а также формирование базы лучших практик реализации таких программ.

*Задача «Внедрение процедуры ускоренной актуализации примерных и основных профессиональных образовательных программ, в том числе по направлениям, связанным с развитием цифровой экономики, с учетом требований, предъявляемых работодателями к квалификации выпускников».*

Были доработаны и прошли обсуждение на заседании Рабочей группы Национального совета по развитию профессионального образования и обучения в НСК нижеследующие проекты нормативных правовых актов, предусматривающие учет требований профессиональных стандартов при разработке ФГОС, а также примерных основных и дополнительных образовательных программ:

- проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в Правила разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2019 г. № 434»;
- проект приказа Минпросвещения России «О внесении изменения в Порядок разработки примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 8 апреля 2021 г. № 153»;
- проект приказа Минпросвещения России «О внесении изменений в пункт 63 Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального

образования, утвержденных приказом Минпросвещения России от 8 ноября 2021 г. № 800».

По результатам обсуждения проектов документов получены рекомендации по совершенствованию, над которыми в настоящее время ведется работа.

*Задача «Вовлечение работодателей в управление качеством реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения».*

Работа по этой задаче осуществлялась в рамках мероприятий федеральных проектов «Профессионалитет» и «Передовые инженерные школы».

В свою очередь Национальное агентство совместно с рядом регионов (Красноярский край, Свердловская область, Челябинская область) продолжило реализацию проекта «Кадры для высокотехнологичного предприятия», направленного на адаптацию программ СПО под запросы работодателей и организацию эффективных стажировок преподавателей и производственной практики студентов.

Основные мероприятия и инструменты проекта:

- формирование структуры и профилей квалификаций, востребованных на предприятии, определение количественной потребности в кадрах соответствующей квалификации, формирование квалифицированного заказа на подготовку кадров образовательными организациями;
- разработка и актуализация образовательных программ, программ наставничества, корпоративных тренингов и т.п. с учетом профстандартов, должностных (производственных) инструкций, профилей квалификаций;
- формирование системы обратной связи как основы для своевременной коррекции подготовки студентов:
- разработка оценочных средств по методике, используемой в рамках НОК, их экспертиза;
- проведение независимой оценки квалификации обучающихся;
- организация подготовки под рабочее место, трудоустройство в процессе обучения (индивидуальные учебные планы, целевое обучение и проч.);
- внедрение (актуализация) внутренней системы оценки качества образования, в т. ч. введение показателей применения инструментов НСК.

В 2025 году в рамках проекта «Кадры для высокотехнологичного предприятия» в Челябинской области определены и описаны востребованные квалификации для АО «КОНАР»; начат процесс разработки и актуализации 7 образовательных программ.

В Воронежской области, с учетом заказа работодателей железнодорожной отрасли, актуализированы образовательные программы СПО. В них включено большее количество занятий в форме практической подготовки по дисциплинам и междисциплинарным курсам на предприятиях

работодателя, изменены календарные учебные графики в части проведения практической подготовки под запросы работодателей.

В Приморском крае проведена аналитическая работа для определения квалификаций, востребованных на предприятиях Дальневосточного центра судостроения и судоремонта. В результате сформирован прогноз потребности предприятия в выпускниках с СПО по рабочим профессиям до 2030 года и определены организации, которые могут осуществлять подготовку по данным профессиям.

В апреле 2025 года Самарская область начала реализацию мероприятий проекта «Профессионалитет для всех». Они нацелены на синхронизацию кадровых потребностей экономики региона и возможностей системы СПО. В проект вошли колледжи и организации, действующих в отраслях сельское хозяйство и сварочное производство, в том числе Самарский завод «Строммашина», ОАО «Завод Продмаш», АО «Салют».

Отметим, что проект «Кадры для высокотехнологичного предприятия», реализуемый в течение 4 лет, подтвердил за этот срок свою востребованность у работодателей, так как обеспечивает доведение материалов, разрабатываемых в рамках НСК, до прикладных решений. Индикаторы внедрения проекта показывают высокую вовлеченность регионов и конкретных работодателей, но не советов по профессиональным квалификациям. Между тем, их проактивная позиция могла бы способствовать масштабированию проекта и распространению полезных инструментов и успешных практик на большее число нуждающихся в них работодателей.

## **2.5. Создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации (направление 5)**

*Задача «Введение процедуры взаимного признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации»*

К началу 2025 года в рамках Евразийского экономического союза разработаны и утверждены рекомендации по квалификационным требованиям к наиболее востребованным профессиям в четырех сферах профессиональной деятельности: образование, здравоохранение, автомобильный транспорт и жилищно-коммунальное хозяйство. К середине 2025 году перечень пополнился рекомендацией Коллегии Евразийской экономической комиссии № 16 от 24 июня 2025 г. по квалификационным требованиям в сфере строительства.

В рамках бизнес-диалога «ЕАЭС – Узбекистан»: «Новый вектор сотрудничества» Делового Совета ЕАЭС и Торгово-промышленной палаты Узбекистана 29 апреля 2025 года подписан меморандум о сотрудничестве между Национальным агентством и Институтом развития национальной системы квалификаций при Проектном офисе «Центр проектов в сфере

образования» Республики Узбекистан. Стороны намерены совместно разрабатывать методологические подходы к формированию инструментов национальных систем квалификаций, включая профессиональные стандарты, квалификации, оценочные средства и процедуры, а также выработать согласованные подходы к механизму взаимного признания результатов подтверждения профессиональных квалификаций. Для решения этих задач планируется обмен опытом и лучшими практиками развития НСК, нормативными правовыми актами и другими открытыми документами, представляющими взаимный интерес.

На следующем этапе в целях развития международной интеграции рынка труда в рамках ЕАЭС, БРИКС и других интеграционных объединений целесообразно наращивать число рекомендаций по квалификационным требованиям к наиболее востребованным профессиям в различных отраслях с выходом на формирование межгосударственных рамок квалификаций.

*Задача «Создание благоприятных условий для получения и подтверждения иностранными гражданами востребованных в российской экономике и перспективных квалификаций на территории Российской Федерации и государств выезда с учетом приоритетов миграционной политики Российской Федерации»*

Экзаменационные центры, аккредитованные СПК, созданы и работают за пределами России, что снижает издержки работодателей и даёт более достоверную картину уровня подготовки специалистов. Так, по состоянию на конец 2025 года СПК в области сварки, СПК в строительстве СПК в области инженерных изысканий, градостроительства, архитектурно-строительного проектирования и открыто 11 экзаменационных центров, обеспечивающих проведение НОК, аккредитованных российскими ЦОК. Экзаменационные центры расположены в Китайской Народной Республике, в Индии, Турции, в Республиках Казахстан, Узбекистан и Беларусь. В них проведено 6 877 профессиональных экзаменов, выдано 6 742 свидетельства о квалификации и 135 заключений о прохождении экзамена.

В 2025 году Госкорпорацией «Росатом» завершена работа по созданию учебно-производственного комплекса для обучения и повышения квалификации персонала АЭС «Эль-Дабба» в Египте, инфраструктура которого включает производственный цех, полномасштабные тренажеры, широкую номенклатуру образцов реального тепломеханического и электрического оборудования энергоблока ведущих российских производителей, аудитории для проведения теоретических занятий и компьютерного обучения. Организация работы в учебно-производственном комплексе соответствует российским стандартам подготовки персонала в ядерной отрасли, при этом адаптирована к национальным требованиям Египта. Ожидается, что обучение и повышение квалификации пройдут около 20 тысяч работников, занятых в строительстве, монтаже оборудования, пуско-наладочных работах. Также на базе учебно-производственного комплекса будет проводиться входной контроль навыков и компетенций новых

специалистов. Ближайшая задача – организация Центра оценки и развития квалификации и культуры безопасности, который будет обеспечивать проведение оценки квалификации специалистов, вывод с площадки персонала, не обладающего необходимыми компетенциями, выявление слабых мест в квалификации конкретных работников и организацию обучения в соответствии с высокими требованиями к сооружению объектов использования атомной энергии.

## **2.6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций (направление б)**

*Задача «Введение налоговых стимулов для работодателей при проведении независимой оценки квалификации работников и лиц, принимаемых на работу»*

Работа по задаче была начата в рамках реализации первого этапа Стратегии НСК. Разработан и направлен на согласование с федеральными органами исполнительной власти проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 149, 219 и 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации», предусматривающий, в частности отнесение услуг центров оценки квалификации по проведению независимой оценки квалификации к услугам социальной направленности, реализация которых освобождается от налога на добавленную стоимость.

Однако данная налоговая инициатива не была поддержана Минфином России.

*Задача «Предоставление возможностей освоения и подтверждения востребованных квалификаций обучающимся организациям высшего и среднего профессионального образования, а также социально незащищенным слоям населения за счет средств соответствующих бюджетов Российской Федерации»*

Предпринятые несколько лет назад попытки внесения изменений в федеральный закон «О независимой оценке квалификации», в части включения в число участников НОК субъектов РФ, не были поддержаны. Сложившаяся ситуация демотивирует региональные органы исполнительной власти применять НОК и иные инструменты НСК, поэтому по-прежнему остается прецедентным и не масштабируемым опыт Хабаровского края по предоставлению финансовой поддержки безработным гражданам для подтверждения квалификации через НОК, реализованный в 2023–2024 годах.

*Задача «Развитие механизмов стимулирования работодателей к привлечению для работы специалистов, имеющих подтвержденную квалификацию»*

Преференции для работников, успешно прошедших НОК (например, повышающие коэффициенты к окладу, преимущественное право при

оставлении на работе при сокращении), предусмотрены в ряде отраслевых соглашений.

В Отраслевом соглашении в оценочной деятельности и в других видах экономической деятельности, связанных с определением стоимостей в Российской Федерации на 2024–2026 годы, для работников, которые успешно прошли НОК по соответствующему профессиональному стандарту, предусмотрено применение коэффициентов дифференциации к должностному окладу. В Отраслевом соглашении на рынке недвижимости на 2024–2026 годы также предусмотрена разработка положений о повышающих коэффициентах к зарплате работников, успешно прошедших НОК.

В рамках Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025–2027 годы мерам по содействию реализации государственной политики, направленным на привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, совершенствованию системы образования, а также внедрению НСК и ее отраслевого сегмента посвящен отдельный раздел. В частности, указано, что работодатели в целях повышения качества профессионального образования (обучения) работников электроэнергетики с учетом финансовых и материально-технических возможностей организации отдают предпочтение при трудоустройстве на работу выпускникам образовательных организаций, обучавшимся по образовательным программам, которые прошли ПОА и успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, совмещенную с независимой оценкой квалификации. Помимо предусмотренных трудовым законодательством случаев, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (при равной производительности труда и квалификации) предоставляется работникам, которые имеют действующее свидетельство о квалификации (успешно сдавшие профессиональный экзамен в формате независимой оценки квалификации в порядке, определенном Федеральным законом № 238-ФЗ от 3 июля 2016 г. «О независимой оценке квалификации»).

Решением Московской трехсторонней комиссии № 77–1707 от 13 января 2025 г. по регулированию социально-трудовых отношений утвержден проект Московского трехстороннего соглашения на 2025–2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. Соглашением предусмотрено, что Правительство Москвы и работодатели обязуются проводить совместные консультации с образовательными организациями по вопросам применения формата НОК для процедуры итоговой оценки обучающихся, в том числе обучающихся по договору о целевом обучении и (или) направляемых в организации города для прохождения преддипломной практики.

С целью масштабирования лучших практик целесообразно включить в План мероприятий задачу по их обобщению и структурированному описанию.

*Задача «Организация систематического информирования граждан и работодателей о ресурсах и возможностях НСК через средства массовой информации».*

В 2025 году Национальным агентством были инициированы систематические публикации в федеральных и сетевых СМИ по вопросам НСК и НОК. Зафиксировано более 23,3 тыс. упоминаний ключевых понятий НСК в федеральных и региональных СМИ.

Кроме того, Национальное агентство активно использует для информирования официальные интернет-ресурсы (Объясняем.РФ, Национальные проекты.РФ), собственный сайт и социальные сети. В социальных сетях ВКонтакте и Телеграмм было размещено 180 постов.

Продолжена работа по актуализации на сайте Национального агентства информации об инструментах и ресурсах НСК, новостной ленты для информирования граждан и работодателей об НСК и НОК, формировались ежемесячные дайджесты публикаций в СМИ по вопросам НСК.

Вышел очередной выпуск журнала «Национальная система квалификаций России», проведен Форум «Национальная система квалификаций России».

Тем не менее, нельзя не отметить сдержанный интерес СМИ к проблематике НСК, в связи с чем и СПК, и Национальному агентству целесообразно было бы занять проактивную позицию во взаимодействии со СМИ и создании инфоповодов, направленных на продвижение инструментов НСК и формирование в общественном сознании позитивного восприятия и понимания значимости ее инструментов и механизмов для решения актуальных задач, стоящих перед страной, в первую очередь – задачи достижения технологического лидерства.

### **3. Анализ факторов, повлекших полное или частичное неисполнение мероприятий Стратегии НСК в 2025 году и предложения по их устранению**

Анализ хода выполнения мероприятий и контрольных событий, предусмотренных Планом мероприятий в 2025 году, позволил выделить основные барьеры, влияющие на решение задач Стратегии: административные, финансовые, мотивационные, институциональные. Нерешенность проблем, выявленных по каждому из перечисленных направлений, не позволяет выполнять План мероприятий в полном объеме.

#### **3.1. Административные барьеры**

Административным барьером развития НСК является затрудненный процесс внесения изменений и дополнений в нормативные правовые акты, а также сдержанная позиция регуляторов по вопросам масштабирования инструментов НСК.

Так, например, Национальным советом были сформированы предложения по совершенствованию процедуры ПОА, направленные на

повышение мотивации образовательных организаций к участию в ПОА, учет при разработке и реализации профессиональных образовательных программ требований рынка труда (профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций), рост доверия работодателей к результатам ПОА, их вовлеченность в управление качеством профессионального образования. Однако инициативы по оптимизации и повышению качества регулирования ПОА не были поддержаны профильными ведомствами, поэтому в настоящее время данный механизм не использует весь потенциал влияния на качество профессиональных образовательных программ.

Сдерживается также инициатива по введению налоговых стимулов для работодателей при проведении независимой оценки квалификации работников и лиц, принимаемых на работу. Разработанный и направленный на согласование с федеральными органами исполнительной власти проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 149, 219 и 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации, предусматривающий отнесение услуг ЦОК по проведению НОК к услугам социальной направленности с целью освобождения от налога на добавленную стоимость, не был поддержан Минфином России без убедительных обоснований позиции ведомства.

Не получил поддержку и целый ряд инициатив, подготовленных Временной рабочей группой Национального совета по совершенствованию законодательства в сфере НОК. В частности, статья 65 ТК РФ по-прежнему не предусматривает свидетельства о квалификации как документа о квалификации, который может рассматриваться работодателем как подтверждение готовности соискателя к выполнению соответствующих трудовых функций, наряду с документами об образовании и квалификации.

По некоторым профессиям, например, в области сварочных работ, при наличии всех условий для проведения НОК и полной реализации своих полномочий со стороны СПК, Минпросвещения России принимает решение по необоснованному установлению квалификационных разрядов для профессий, что приводит к незаинтересованности работников и работодателей в прохождении НОК и подмене объективной достоверной оценки квалификации прохождением программ повышения квалификации, качество которых никем не проверяется.

Ряд СПК также сталкиваются с проблемами при проведении через отраслевое законодательство нормы об обязательности НОК. Так, например, с 1 марта 2025 года вступила в силу норма, обязывающая лиц, ответственных за эксплуатацию зданий и сооружений, назначать лиц ответственных за обеспечение пожарной безопасности, соответствующих требованиям квалификационных справочников и/или профессиональных стандартов (ч. 3 ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ). Законодательно установленной процедурой подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта является независимая оценка квалификации в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ.

В то же время МЧС России указывает, что Законом № 69-ФЗ не установлена обязательность проведения НОК, а соответствие требованиям профстандарта может быть определено работодателем самостоятельно или подтверждено документом о дополнительном профессиональном образовании. По сути, НОК подменяется обязательным обучением по программам МЧС.

Устранение выявленного противоречия является не только вопросом правоприменительной техники, но и ключевым элементом обеспечения национальной безопасности. Внедрение единого, прозрачного и законодательно предсказуемого механизма допуска квалифицированных специалистов к обеспечению пожарной безопасности позволит снизить риски возникновения чрезвычайных ситуаций, защитить жизнь и здоровье граждан, а также снять избыточные административные барьеры, вызванные противоречивыми трактовками законодательства.

Подготовленный в инициативном порядке Национальным агентством совместно с заинтересованными СПК проект постановления Правительства Российской Федерации «О порядке признания результатов государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена в качестве результатов независимой оценки квалификации», направленный в Минпросвещения России, на конец 2025 года не получил дальнейшего развития. С учетом того, что изменения в Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» вступают с 1 сентября 2026 года, отсутствие подзаконного нормативного правового акта, устанавливающего порядок и случаи признания демонстрационного экзамена в системе НОК, может стать серьезным барьером для синхронизации процедур, совершенствования качества подготовки кадров в СПО, приведения ее в соответствие с требованиями работодателей.

Несмотря на комплексную работу по обновлению классификаторов сферы труда и их гармонизации с перечнями профессий, специальностей, направлений подготовки в системе образования, разработку концепции профессиональных стандартов 2.0., по-прежнему не решенным остается вопрос о последовательной отмене устаревших квалификационных справочников после принятия в соответствующих областях профессиональных стандартов. При этом зачастую их содержание и требования к квалификации противоречат друг другу.

Попытки компенсировать отсутствие нормативных правовых актов методическими рекомендациями Национального совета не решают проблему, т.к. их применение носит добровольный характер. Так, утвержденные Национальным советом «Практические рекомендации (предложения) по включению положений, касающихся развития НСК, в том числе разработки и актуализации профстандартов и сопряженных с ними образовательных программ, в отраслевые документы стратегического планирования» были разосланы с резолюцией вице-премьера Правительства РФ Т.А. Голиковой организовать работу по реализации в соответствующие федеральные органы

исполнительной власти. Однако мониторинг выполнения рекомендаций не проводился, вопросы НСК по-прежнему очень ограниченно представлены в отраслевых стратегиях.

Приведенные выше примеры касаются нормативных барьеров продвижения НСК во внешнем контуре, однако не менее серьезными являются и внутрисистемные проблемы. Так, не решен вопрос об отнесении к полномочиям СПК так называемых «сквозных» видов профессиональной деятельности, затрагивающих интересы нескольких смежных секторов. Как следствие - постоянно возникающие сложности с урегулированием разногласий между СПК, что тормозит внедрение профессиональных стандартов, большая часть которых действительно необходима рынку.

Задачи, поставленные Стратегией НСК в части внесения изменений в нормативные правовые акты, являются практически не решенными в 2025 году. С учетом сложившейся ситуации необходимо либо пересмотреть перечень мероприятий и сосредоточиться на тех действиях, которые не предполагают кардинального изменения нормативной базы, либо перестроить характер работы с регуляторами и усилить контроль за выполнением ими решений Национального совета.

### **3.2. Финансовые барьеры**

Еще одним значимым барьером является недофинансирование мероприятий Стратегии НСК. Практически единственным источником ее реализации являются финансовые средства, выделяемые Национальному агентству в рамках соглашения о предоставлении из федерального бюджета субсидии на финансовое обеспечение затрат в целях достижения результатов федерального проекта «Образование для рынка труда» национального проекта «Кадры», а также финансового обеспечения реализации мероприятий, связанных с выполнением работ по развитию механизма независимой оценки квалификации, и по осуществлению функций базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

Финансирование мероприятий НСК из бюджетов субъектов Российской Федерации не носит системного характера. Только в некоторых регионах предусматриваются средства на мероприятия в рамках НСК. Так, например, в Республике Карелия оплата расходов на прохождение НОК работником, привлеченным из другого субъекта Российской Федерации для трудоустройства, осуществляется за счет субсидии, предоставляемой в рамках регионального проекта «Активные меры содействия занятости» государственной программы Карелии «Содействие занятости населения». В Кировской области предусмотрено возмещение расходов работников на прохождение НОК. В Хабаровском крае безработным гражданам выдаются сертификаты на прохождение НОК за счет бюджетных ассигнований по государственным программам края и непрограммным направлениям деятельности. Однако приведенные примеры являются прецедентами, а не массовой практикой, в том числе и потому, что в силу отсутствия субъектов

РФ в законе «О независимой оценке квалификации» напрямую использовать средства на развитие инструментов НСК они не могут.

СПК финансируют свою деятельность преимущественно за счет средств базовых организаций, которых зачастую недостаточно. Исключение – секторы, где по определенным видам профессиональной деятельности предусмотрена обязательная оценка квалификации.

Следует признать, что действующие в настоящее время источники финансирования не обеспечивают масштабного внедрения инструментов НСК. Финансовая неустойчивость лишает участников системы действенных стимулов к развитию.

### 3.3. Мотивационные барьеры

Большинство работодателей не понимают, какие преимущества приносит внедрение НСК, не видят необходимости инвестиций в персонал, поэтому не обращают внимания на наличие или отсутствие свидетельства о НОК. Работники, в свою очередь, не заинтересованы в непрерывном образовании и повышении квалификации.

Несмотря на устойчивый рост числа лиц, прошедших НОК, в первую очередь, за счет видов профессиональной деятельности, для которых она имеет обязательный характер, число работодателей, внедряющих НОК в процессы управления персоналом, остается небольшим. Так, по данным мониторинга рынка труда, проведенного Национальным агентством в 2025 году, в котором приняли участие более 24 тыс. работодателей из 89 субъектов Российской Федерации, о применении НОК заявили только 15,8% респондентов. НОК находится на четвертом месте по популярности среди способов проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях, которые проводят оценку квалификации персонала. Работодатели - участники опроса назвали основные причины, по которым они не используют для оценки квалификации персонала механизмы НОК: применение процедуры обязательной аттестации, регулируемой законодательством (37,7%), и дополнительная финансовая нагрузка на организацию (34,3%). Кроме того, по мнению респондентов, аттестация работников, проводимая работодателем, является наиболее точным способом оценки (28,7%), существуют объективные трудности, связанные с необходимостью отвлекать специалистов от текущей деятельности для прохождения НОК (21,1%).

71,3% отметили, что основной целью направления работников на НОК является необходимость подтверждения уровня квалификации работника, 43,1% - допуск работника к определённым видам работ, 23,0% - перемещение работника на другую квалификацию или должность. Изменение системы оплаты труда отметили 12,3% респондентов. Среди условий повышения популярности использования НОК работодателями были отмечены необходимость прохождения повышения квалификации у их работников (22,7%), допуск работника к определённым видам работ (15%), а также более

подробное информирование о методике и инструментах НОК (15%) и снижение стоимости оценки для организации (15%).

Аналогичная ситуация складывается и в системе образования. У образовательных организаций и выпускников отсутствуют мотивационные стимулы к использованию инструментов НСК. Так, вузы и колледжи - участники проекта по сопряжению ГИА и НОК - не получают никаких преференций (даже на уровне публичного признания заслуг) по сравнению с другими образовательными организациями, хотя участие в проекте потребовало серьезной перестройки образовательных программ, приведения их в соответствие с запросом работодателей, повышения качества подготовки студентов. Очевидно, что те образовательные программы и те образовательные организации, чьи выпускники подтверждают квалификацию через НОК, должны иметь преимущества при распределении контрольных цифр приема на обучение, распределении федеральных грантов, занимать более высокие места в национальных рейтингах.

Для успешного преодоления барьеров в развитии НСК необходима проактивная позиция Национального совета, советов по профессиональным квалификациям, Национального агентства, ориентированная на усиление внимания и доверия к системе со стороны федеральных и региональных органов власти, бизнеса, профессиональных сообществ, сферы образования, граждан.

### **3.4. Институциональные барьеры**

Один из барьеров в развитии НСК – неравномерность развития его отраслевых сегментов, разный уровень зрелости и активности СПК. Так, полномочия по НОК реализуют только 27 СПК. В ряде отраслей, например, в сфере железнодорожного транспорта, принято решение сохранить ранее действующую систему аттестации и не внедрять механизм НОК. Меньше половины из 47 СПК участвовали в пилотном проекте ГИА-НОК. Только 45% СПК регулярно организуют профессионально-общественную аккредитацию. 12% СПК не выделили и не описали ни одной квалификации.

Подобная ситуация делает невозможным массовое внедрение инструментов НСК в силу неготовности ряда СПК его сопровождать. Отчасти это является причиной сдержанной позиции Минпросвещения России и Минобрнауки России по вопросу законодательного закрепления применения НОК при проведении промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся: не для всех профессий, специальностей, направлений подготовки есть профессиональные стандарты, обеспечена процедура НОК, соответственно, выпускники будут поставлены в неравное положение. Наличие ПОА у образовательной программы или число студентов, успешно прошедших НОК, не включается в число показателей аккредитационного мониторинга в связи с тем, что такие опции будут возможны не для всех образовательных программ.

С учетом различной динамики отраслевых сегментов НСК необходимо предусмотреть и дифференцированный подход к планированию развития

системы. Кроме того, целесообразно предложить СПК провести углубленный анализ по каждому из проблемных направлений деятельности с целью выравнивания ситуации.

\*\*\*

Проведенный анализ барьеров, сдерживающих развитие НСК, позволил обозначить вызовы, которые необходимо преодолеть в рамках дальнейшей реализации Стратегии НСК:

- слабая интеграция с системой образования (низкий процент ПОА, барьеры для ГИА-НОК);
- отсутствие прорыва во внедрении обязательной независимой оценки квалификации для риск-ориентированных сфер;
- финансовая неустойчивость и отсутствие действенных стимулов для участников системы;
- цифровая разрозненность и отсутствие единой клиентоориентированной экосистемы.

При этом работа по преодолению барьеров и ответам на вызовы возможна в рамках нескольких сценариев, в том числе:

- административного, предполагающего активную поддержку федеральными и региональными органами исполнительной власти продвижения системы, расширение обязательности применения инструментов НСК;
- репутационного, предусматривающего постепенное продвижения системы, повышение качества и формирование репутации процедур, уделив особое внимание их конкурентным преимуществам, усилению внимания и доверия к системе со стороны федеральных и региональных органов власти, бизнеса, профессиональных сообществ, сферы образования, граждан.

В зависимости от выбранного сценария или их комбинации должны быть пересмотрены и Стратегия НСК, и План мероприятий.

## II. ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРИОРИТЕТЫ: ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ И ПРОЕКТЫ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ НСК

Приоритеты, установленные Стратегией НСК, должны быть актуализированы, в том числе, с учетом задач, обозначенных в поручениях Президента Российской Федерации по итогам Государственного Совета по вопросам подготовки кадров для экономики, состоявшегося 25 декабря 2025 года.

В новых условиях требуется стратегическая перезагрузка парадигмы развития НСК: от логики «развития отраслевого проекта» к логике содействия обеспечению кадрового потенциала для технологического прорыва. С учетом проведенной в 2025 году работы по реализации мероприятий Стратегии НСК, сохраняющихся проблем, вызовов, стоящих перед НСК в ближнесрочной и среднесрочной перспективе приоритетными становятся следующие задачи.

1. Реализовать новую концепцию профессиональных стандартов, запустив механизм квалификационных характеристик, утверждаемых напрямую СПК, и обеспечив ускоренное включение описания требований к знаниям и умениям работников в содержание образовательных программ.

2. Завершить формирование и утверждение перечня видов профессиональной деятельности на основе Общероссийского классификатора занятий в целях разработки и актуализации профессиональных стандартов, установления взаимосвязей и соотнесения между профессиями, специальностями, направлениями подготовки, квалификациями в системе образования и видами профессиональной деятельности, профессиональными квалификациями в сфере труда.

3. Проанализировать действующие профессиональные стандарты и профессиональные квалификации с целью исключения избыточных квалификационных требований к опыту работы и уровню образования, которые создают барьеры для трудоустройства выпускников вузов, колледжей и даже части действующих специалистов.

4. Обеспечить создание единой клиентоориентированной цифровой экосистемы НСК, предоставляющей различные сервисы разным целевым группам пользователей, отвечающей на конкретные запросы граждан, работодателей, образовательных организаций, органов власти.

5. Повысить востребованность НОК через

– расширение перечня видов деятельности с обязательной оценкой, особенно в тех секторах, где это связано с безопасностью и повышенными рисками,

– предоставление работодателям права принимать свидетельство о квалификации наравне с дипломом при наличии у соискателя непрофильного образования;

– законодательное закрепление возможности проведения государственной итоговой (промежуточной) аттестации по образовательным программам СПО и высшего образования, итоговой аттестации по основным

~~программам профессионального обучения в форме независимой оценки квалификации.~~

6. Внести изменения в нормативные правовые акты, регламентирующие процедуру профессионально-общественной аккредитации, обеспечив ее применение как эффективного и вызывающего доверие инструмента управления качеством образовательных программ.

7. Масштабировать практики проведения мониторинга рынка труда, дополнив их оценкой изменений в содержании профессий, требований к профессиональным знаниям, умениям и компетенциям работников, с учетом волатильности современного рынка труда и возрастающей актуальности опережающей подготовки кадров. Для повышения качества прогноза предусмотреть условия для более широкого использования результатов мониторингов, проводимых СПК, синхронизации их с Всероссийским опросом о перспективной кадровой потребности организаций, который проводит ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

В 2026 году с учетом проведенного анализа предлагается создать межведомственную группу при Национальном совете в целях подготовки предложений:

- по преодолению ключевых системных барьеров, трансформации НСК в один из ключевых инструментов решения общенациональных задач для последующего обсуждения на заседании Национального совета;

- по актуализации Стратегии НСК и Плана мероприятий с учётом вызовов и новых стратегических ориентиров, заданных на Госсовете по вопросам подготовки кадров для экономики, состоявшемся 25 декабря 2025 года, в том числе с учетом поручения Президента РФ об утверждении стратегии кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы и адаптации рынка труда к технологическим изменениям на период до 2036 года;

- по синхронизации деятельности НСК с общенациональными приоритетами в сфере кадров и последующей координации взаимодействия.