

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОД КРАСНОДАР  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА № 3»  
ИМЕНИ ЗАСЛУЖЕННОГО ТРЕНЕРА СССР, ПОЧЕТНОГО  
ГРАЖДАНИНА ГОРОДА КРАСНОДАРА  
ДУБКО ВИТАЛИЯ ФЕДОРОВИЧА  
МБУ ДО МОГК «СШОР № 3»**

Приложение 4 к приказу  
МБУ ДО СШОР МОГК № 3  
от 01.04.2024 г. № 32-м

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о независимой оценке квалификации работников**

г. Краснодар

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о независимой оценке квалификации работников (далее – НОК) муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования города Краснодара «Спортивная школа олимпийского резерва № 3» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – Закон № 238-ФЗ), нормативных правовых актов Министерства.

1.2. Закон № 238-ФЗ – базовый документ, регулирующий формирование объединениями работодателей системы независимой оценки квалификации (далее – НОК) на соответствие профессиональным стандартам, основанной на доверии к качеству оценки со стороны работодателей и граждан.

1.3. Координатором системы НОК является национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации (НСПК). Независимую оценку квалификации проводит центр оценки квалификаций (далее – ЦОК), которому Совет по профессиональным квалификациям предоставляет соответствующие полномочия.

1.4. Базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров определена автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций» (распоряжение Правительства РФ от 29.09.2016 № 2042-р «О центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров»), обеспечивающее:

- информационный ресурс для комплексной поддержки всех участников системы НОК;
- все процедуры оценки квалификаций;
- мониторинг и контроль процессов оценки и содержащее всю необходимую информацию о квалификациях, центрах оценки, фактически выданных и действующих свидетельствах о квалификации, что дает возможность директору или лицу его замещающему (далее – Работодатель), специалисту по кадрам Учреждения проверить подлинность документов о квалификации.

1.5. НОК работников Учреждения является предметом регулирования отношений, возникающих при проведении НОК работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее – Соискатель).

1.6. Соискатель – работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившееся, в том числе по направлению Работодателя, в центр оценки квалификации (далее – ЦОК) для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством (п. 7 ч. 1 ст.2 Закона № 238-ФЗ).

## 2. Задачи и принципы НОК

2.1. Спорт важный политический, социальный и экономический фактор, требующий современного и системного подхода для определения стратегии развития.

2.2. Для спортивной отрасли актуальны задачи разработки эффективных механизмов управления для формирования здоровой и добросовестной конкуренции в спорте.

2.3. Продуктом труда является процесс и результат соперничества двух и более субъектов в определенном месте в определенное время по определенным правилам (первенства, чемпионаты и т.д.), возникающие при этом спортивный результат и экономический результат являются мерилем эффективности работы Учреждения.

2.4. Задачей НОК в Учреждении является установление соответствия опыта, знаний, умений и навыков Соискателя требуемому уровню квалификации.

2.5. Принцип экономической рациональности ставит перед Работодателем задачу перехода от «программы результата» на «программу ресурса» для планового и системного развития культивируемых видов спорта в Учреждении.

2.6. Принципы НОК:

- 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 Работодателя в оценке Соискателей.

2.7. Методологическими и институциональными рамками НОК выступают единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность проверки (верификации), учет отраслевой специфики и самостоятельность профессиональных сообществ и отраслевых объединений работодателей.

## 3. Процедура НОК

3.1. НОК – процедура подтверждения соответствия квалификации Соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным

требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 3 ч.1 ст. 2 Закона № 238-ФЗ).

3.2. Квалификация — уровень знаний и опыта работника, соответствие профессиональному стандарту для определения рода деятельности.

3.3. НОК – это:

- свидетельство о квалификации общероссийского образца;
- единственная процедура подтверждения профессиональной квалификации, установленная законодательно;
- прямой контроль отраслевых объединений работодателей в спорте за проведением профессиональных экзаменов;
- независимость оценки квалификаций от образовательных организаций, осуществляющих подготовку;
- широкое применение информационных технологий.

3.4. НОК проходят граждане:

- без соответствующего образования, но с опытом работы;
- с образованием, но без опыта работы;
- соискатели при подтверждении вакансии.

3.5. НОК проводят только ЦОК.

3.6. Обращение в ЦОК – право, а не обязанность Соискателя (ч. 1 ст. 197 ТК РФ).

3.7. В ЦОК могут обратиться:

- физические лица;
- иностранные граждане;
- лица без гражданства;
- Работодатель с целью проведения НОК работников.

3.8. Работодатель вправе по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее — ПК ППО) Учреждения устанавливать перечень специальностей, по которым проводится оценка профессионального соответствия.

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

3.10. Независимость оценки квалификации обеспечивается процедурами, независимыми от Соискателя, Работодателя, образовательной организации — при ведущей роли профессиональных объединений работодателей, контроле оценки квалификации.

3.11. Работодатель проводит НОК в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры.

3.12. Работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получения ими дополнительного образования, а также направления работников на прохождение НОК для собственных нужд (ч. 1 ст. 196 ТК РФ).

3.13. Работодатель с учетом мнения ПК ППО Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, определяет:

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение НОК.

3.14. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение работников или обеспечивать получение ими дополнительного профессионального образования, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196 ТК РФ) в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

3.15. Работодателю при направлении работника для прохождения НОК необходимо получить его письменное согласие, если работник направляется на НОК по инициативе Работодателя.

3.15.1. Согласие можно получить на уведомлении, которое составляется в произвольном виде. (Приложение № 1).

3.16. Согласие работника считается полученным, если он подчеркнул «согласен» и расписался.

3.17. В Учреждении проводится аттестация работника, в случае отказа работника от прохождения НОК, а оценка нужна по требованиям закона или решению Работодателя о применении профессиональных стандартов.

3.17.1. По результатам аттестации возможны перевод работника на другую работу, направление его на курсы повышения квалификации или переподготовку, в отдельных случаях непрохождение аттестации является основанием для увольнения.

3.18. В случае согласия работника, Работодатель заключает договор с ЦОК о прохождении работником НОК.

3.19. Учреждение заинтересовано в проведении НОК, т.к. обязано применять профессиональные стандарты в части указанных требований (квалификация работников должна соответствовать установленным требованиям законов и иных нормативных правовых актов) – ст. 159.3 ТК РФ.

3.20. Результаты НОК Работодатель может использовать при решении различных кадровых вопросов: повышение работников в должности, кадровые перестановки и пр.

3.21. Работодатель получает профессиональную помощь в оценке квалификации работника и может отказаться от самостоятельной разработки систем оценки в Учреждении и от аттестации в целом.

3.22. Работодателю не придется подвергать проверке знаний и умений, Соискателей, поступающих на работу, если у них будет положительное заключение НОК.

3.23. Процедура организации и прохождения НОК указана в Инструкции по направлению работников на НОК (Приложение № 2).

3.24. Прохождение НОК является добровольной процедурой для Работодателя и работников, и не влечет за собой каких — либо обязательных последствий или требований.

3.25. За отказ Работника от прохождения НОК, в том числе предусмотренной локальным нормативным актом, к нему не может быть применено дисциплинарное взыскание с учетом положений ст. 192 ТК РФ.

#### **4.Срок действия результатов НОК**

4.1. Срок действия результатов независимой оценки Законом № 238-ФЗ не установлен.

4.2. Срок действия свидетельства о квалификации, которое выдается 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).

4.3. Сведения о сроках действия свидетельств о квалификации и информацию о перечне наименований квалификаций и профессиональных стандартах, на соответствие которым, оценивается квалификация можно получить из Реестра сведений о проведении НОК, размещенного в интернете на сайте АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (далее — Национальное агентство) [pok-nark.ru](http://pok-nark.ru) (далее — Реестр сведений об оценке), за исключением сведений, содержащих персональные данные.

4.4. Доступ к Реестру сведений об оценке квалификации является бесплатным.

#### **5. Профессиональный стандарт**

5.1. Профессиональный стандарт — это документ, определяющий характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

5.2. Основная цель профессиональных стандартов — переподготовка работников, переобучение и тем самым повышение качества трудовых ресурсов, рост профессионализма работников.

5.3. Учреждение, применяя профессиональные стандарты, обязано привести в соответствие штатное расписание и трудовые договоры в части наименования профессии, проверить на соответствие профессиональным стандартам работников Учреждения.

5.4. Официальные разъяснения по применению профессиональных стандартов вправе предоставлять Национальное агентство и Министерство труда РФ (ч.3 ст. 195.3 ТК РФ).

5.5. Приоритет отдан рекомендациям Министерства труда, если мнения Национального агентства и Министерства труда не совпадают (разъяснения Министерства труда по вопросу применения работодателями профессиональных стандартов приведены в письме от 06.07.2016 № 14-2/ООГ-6465).

5.6. Работодатель, обязанный применять профессиональные стандарты, не вправе заключать трудовой договор с Соискателем, который этим стандартам не соответствует (п. 6 Информации Минтруда России от 05.04.16).

5.7. Работодатель должен отказать претенденту в устройстве на работу при отрицательном заключении НОК, в противном случае Работодателя могут привлечь к административной ответственности по части 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

5.8. Профессиональные стандарты и НОК специалистов различных категорий в спортивной отрасли являются основой для оценки квалификаций и планирования карьеры спортивных специалистов на разных уровнях.

5.9. Профессиональные стандарты обязательны в двух случаях:

- наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ;

- требования к квалификации работников установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.

5.9.1. В остальных случаях профессиональные стандарты носят рекомендательный характер и могут применяться Работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей, выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организации производства и труда (ч. 2 ст.195.3 ТК РФ).

## **6.Аттестация и отличия от НОК**

6.1. Аттестация проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы.

6.2. Работодатель вправе проводить оценку квалификации работников через процедуру их аттестации.

6.3. Порядок аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения ПК ППО Учреждения (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

Основные отличия НОК и сертификации квалификаций от аттестации работников

Параметр	НОК и сертификации квалификаций	Аттестация
Принцип	Добровольность	Обязательность
Область применения	Нет ограничений, в т.ч. по отношению к незанятым лицам, обучающимся (студентам), иностранным гражданам и лицам без гражданства	Только в рамках трудовых отношений
Содержательная основа (требования к квалификации)	Профессиональные стандарты, иные квалификационные требования, утверждаемые в установленном действующим законодательством порядке	Требования Работодателя
Возможность использования результатов оценки при переходе от одного Работодателя к другому	Отсутствие ограничений, т.к. обеспечивается единый методологический подход к оценке кадрового ресурса в соответствии с потребностями сферы труда и Учреждения	Возможны ограничения

6.4. Трудовой договор, может быть, расторгнут Работодателем в случае несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

6.5. В соответствии с п. 3 ст. 1 Закона № 238-ФЗ иной порядок оценки квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ в случае, если в отношении соответствующих категорий работников ТК РФ определены особенности регулирования труда.

6.6. Для спортсменов и тренеров, для медицинских работников в целях подтверждения квалификации и соответствия занимаемым должностям установлено прохождение аттестации.

6.7. Труд спортсменов и тренеров всегда и везде позиционировался как высококвалифицированный труд, требующий специального уровня — профессиональной спортивной подготовки для спортсменов и творческого мышления для тренеров.

## 7. Правила проведения НОК

7.1. НОК проводится в форме профессионального экзамена ЦОК в порядке, установленном Правительством РФ, для выяснения соответствия квалификации работника или Соискателя положениям профессионального стандарта (Правила проведения утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена», далее — Правила № 1204).

7.2. Профессиональный экзамен осуществляется с использованием оценочных средств для проведения НОК по соответствующей квалификации, утвержденной советом по профессиональным квалификациям (далее — СПК).

7.2.1. СПК — орган управления, наделенный в соответствии с Законом 2238-ФЗ полномочиями по организации проведения НОК по определенному виду профессиональной деятельности (ст. 2 Закона № 238-ФЗ).

7.2.2. Разработку оценочных средств организует СПК.

7.3. Оценочные средства представляют собой комплекс заданий, критериев оценки, используемых ЦОК при проведении профессионального экзамена на соответствие квалификации Соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (Закон № 238-ФЗ и Приказ Минтруда РФ от 01.11.2016 № 601н «Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации»).

7.4. Оценочные средства содержат описание материально-технического и кадрового обеспечения оценочных мероприятий, в том числе требований к кадровому обеспечению для проведения профессионального экзамена.

7.5. Лицо, за счет средств которого проводится профессиональный экзамен, производит оплату услуг по проведению профессионального экзамена на основании заключенного между ним и ЦОК договора о возмездном оказании услуг (п. 7 Правил № 1204).

7.6. Для прохождения профессионального экзамена Соискатель лично или через законного представителя подает в ЦОК на бумажном или электронном носителе комплект документов, включающий в себя (п. 7 Правил № 1204):

- заявление о проведении профессионального экзамена с указанием квалификации, по которой Соискатель хочет пройти профессиональный экзамен, при этом в заявлении Соискатель дает согласие на обработку его персональных данных, содержащихся в заявлении, а также в документах и материалах, прилагаемых к нему;

- копию паспорта или иного документа, удостоверяющего личность Соискателя;

- иные документы, необходимые для прохождения Соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре сведений для проведения НОК.

7.7. В течение 10 календарных дней после получения комплекта документов ЦОК информирует Соискателя способом, указанным в заявлении, о результатах рассмотрения заявления и согласовывает дату, место и время проведения экзамена, а также сообщает Соискателю о процедурах его проведения.

7.8. ЦОК согласовывает с Работодателем дату, место и время проведения профессионального экзамена в случае, если профессиональный экзамен проводится по направлению Работодателя.

7.9. Профессиональный экзамен считается успешно пройденным, если Соискателем достигнут результат, соответствующий критериям оценки, определенным оценочными средствами НОК, который оформляется протоколом (п. 15 Правил № 1204).

7.10. Не позднее 7 календарных дней после завершения профессионального экзамена ЦОК направляет протокол, копии комплектов документов Соискателю и иные материалы профессионального экзамена в СПК.

7.11. Не позднее 14 календарных дней после завершения профессионального экзамена на основании протокола, копий комплектов документов Соискателя, результатов тестирования, фото- и видеоматериалов и иных материалов профессионального экзамена СПК:

- проверяет, обрабатывает и признает результаты НОК;
- принимает решение о выдаче Соискателю или законному представителю свидетельства о квалификации или заключения о прохождении профессионального экзамена;
- направляет в автономную некоммерческую организацию «Национальное агентство развития квалификаций» (далее – Национальное агентство) для внесения в реестр сведений о проведении НОК, информацию о свидетельствах, о квалификации и заключениях, о прохождении профессионального экзамена.

7.12. Не позднее 30 календарных дней после завершения профессионального экзамена на основании решения СПК по итогам прохождения Соискателем профессионального экзамена ЦОК:

- оформляет и выдает Соискателю или его законному представителю свидетельство о квалификации (в случае получения Соискателем неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена оформляет и выдает заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для Соискателя);
- направляет свидетельство о квалификации (заключение о прохождении профессионального экзамена) по адресу Соискателя, указанному в заявлении о проведении профессионального экзамена.

7.13. Соискатель и Работодатель, в течение 30 календарных дней с даты их информирования вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию СПК, если они не согласны с результатами экзамена (ст. 4 Федерального Закона № 238-ФЗ).

7.14. Информацию о проведении экзамена Соискатель и Работодатель могут получить на сайтах ЦОК и СПК или в реестре сведений о проведении НОК:

- наименование квалификаций и требования к квалификации, на соответствии которым ЦОК проводит оценку;
- сроки действия свидетельств о квалификации по соответствующим квалификациям;
- перечень документов, необходимых для прохождения экзамена по соответствующим квалификациям;
- комплекс заданий, входящих в состав оценочных средств для проведения оценки;
- почтовые адреса, адреса электронной почты, адреса сайтов ЦОК и СПК;
- адреса мест проведения экзамена;
- образец заявления Соискателя о проведении экзамена;
- Правила № 1204.

7.15. Копия свидетельства о квалификации предоставляется работником специалисту по кадрам Учреждения, в случае получения неудовлетворительной оценки работник Учреждения предоставляет специалисту по кадрам Учреждения копию заключения о прохождении НОК с рекомендациями для Соискателя.

7.16. Оснований для увольнения работника в случае не сдачи профессионального экзамена нет («недостаточная квалификация»), однако Работодатель может уволить работника за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

## **8. Социальные гарантии, компенсации, налогообложение, страховые взносы**

8.1. Профессиональный экзамен (в т.ч. дистанционно) проводится (Закон № 238-ФЗ):

- по инициативе Соискателя за счет средств Соискателя либо иных физических и (или) юридических лиц;
- по направлению Работодателя за счет средств Работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 4 п. 2 ст. 187 ТК РФ).

8.2. Гарантии при направлении Работодателем Работника нахождение НОК могут устанавливаться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

8.2.1. Порядок и условия направления работников на НОК должны быть прописаны в коллективном или трудовом договоре (ст. 196 ТК РФ).

8.3. Оплата услуг прохождения НОК осуществляется на основании договора о возмездном оказании услуг, заключенного между лицом, за счет средств которого проводится профессиональный экзамен и ЦОК.

8.4. Стоимость услуг по независимой оценке квалификации определяет ЦОК.

8.5. Информация о стоимости прохождения НОК размещена на сайте ЦОК.

8.6. В целях налогообложения прибыли, расходы на прохождение НОК учитываются в составе прочих расходов Учреждения при соблюдении ряда условий (пп. 23 п. 1; пп. 2 п. 3 ст. 264 НК РФ) с учетом налоговых изменений (Федерального закона от 03.07.2016 № 251 — ФЗ ст. 217; ст.219; ст.264 НК РФ) только в ситуации, когда экзаменуемый является работником Учреждения (доходы работника в виде стоимости НОК, оплаченной Работодателем, освобождаются от НДФЛ), т.к. Учреждение работает в общей системе налогообложения.

8.7. Для льготного налогообложения необходимы следующие документы:

- наличие договора об оказании услуг по проведению НОК, заключенный с ЦОК;

- наличие трудового договора с работником, который прошел НОК.

8.7.1. Аналогичные условия должны быть соблюдены при признании расходов на НОК «упрощенцами» с объектом налогообложения «доходы, уменьшенные на расходы» (пп. 33 п.1 ст. 346.16 НК РФ).

8.8. Работодатель(налогоплательщик) обязан хранить документы, подтверждающие расходы на прохождение работником НОК на соответствие требованиям квалификации, в течение всего срока действия, договора оказания услуг по проведению НОК.

8.8.1. Работодатель (налогоплательщик) обязан хранить документы, подтверждающие расходы на прохождение работником НОК на соответствие требованиям квалификации в течение одного года работы работника (физического лица), прохождение которым такой оценки было оплачено Работодателем (налогоплательщиком) в соответствии с заключенным с ним трудовым договором, но не менее четырех лет.

8.9. Возможность прохождения НОК лицами, претендующими на осуществление определенного вида трудовой деятельности, предусмотрена пунктом 3 ст. 2 ФЗ, т.е. Соискатель, может выступать в роли инициатора проведения НОК в случае, если он претендует на ту или иную должность.

8.10. Работник, который самостоятельно оплатил процедуру НОК, получает право на социальный налоговый вычет, при этом совокупный размер вычетов по всем основаниям не увеличивается (ст.219 НК РФ).

8.11. Сумма платы за прохождение НОК не облагается НДФЛ (п.21.1 ст.217 НК РФ, введенный Федеральным законом М251-ФЗ).

8.12. Плательщику НДФЛ предоставляется социальный налоговый вычет по налогу в сумме, уплаченной в течение налогового периода (календарного года) за прохождение НОК на соответствие требованиям к квалификации согласно законодательству РФ (пп.б п. 1 ст.219 НК РФ, введен Федеральным законом М251-ФЗ).

8.12.1. Социальный налоговый вычет по налогу предоставляется в размере фактически произведенных расходов на прохождение НОК, при этом общее ограничение размера социального вычета по НДФЛ: в совокупности он должен составлять не более 120 000 рублей за налоговый период (п.2 ст.219 НК РФ).

8.12.2. Данный вычет предоставляется при подаче налогоплательщиком декларации в налоговый орган по окончании налогового периода.

8.13. Расходы Работодателя учитываются в составе затрат при исчислении налога на прибыль Учреждения с учетом условий, что НОК работников должна проводиться на основании договора об оказании услуг на проведение такой оценки, и у Работодателя должны быть заключены трудовые договоры, которые направлены в ЦОК.

8.14. Страховые взносы не начисляются в отношении стоимости обучения работника, если оно проводится в рамках основных профессиональных образовательных программ или дополнительных профессиональных программ (письма Минфина РФ от 16.11.2016 № 03-04-12/67082, ФСС РФ от 17.11.2011 № 14-03-11/08-13985, а также информация ФСС, размещенная 04.03.2016 на сайте <http://fss.ru> (<http://fss.ru>) во всех остальных случаях страховые взносы начисляются.

8.15. За работником, направленным на прохождение НОК с отрывом от работы, сохраняется его рабочее место (должность), выплачивается средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

8.16. Работнику, направленному на прохождение НОК с отрывом от работы в другую местность, сохраняется его рабочее место (должность), выплачивается средняя заработная плата по основному месту работы и оплачиваются командировочные расходы.

8.16.1. Командировочные расходы работнику оплачиваются за все время прохождения НОК в порядке и размерах, предусмотренные для работников Учреждения, направляемых в служебную командировку: проезд, суточные, проживание (ст. 187 ТК РФ).

8.17. По письменным заявлениям работников определяется состав работников Учреждения для прохождения НОК.

8.17.1. Дата, место и время участия работников в НОК регулируются приказом Учреждения на основании заключенного договора с ЦОК.

8.18. Соискатель на основе профессионального стандарта для прохождения НОК выбирает уровень квалификации, направляет требуемый пакет документов, исходя из требований к данному уровню квалификации.

8.19. По итогам прохождения НОК работник предоставляет специалисту по кадрам Учреждения копию свидетельства о квалификации общероссийского образца, подтверждающее успешное прохождение профессионального экзамена в рамках настоящего Закона № 238-ФЗ и подтверждающее уровень квалификации Соискателя, в котором указан срок

## 9. Итоги результатов НОК

9.1. Соискатель при успешном прохождении НОК получает:

- возможность документального подтверждения и признания квалификации вне зависимости от способов ее получения и профессионального мастерства;
- персональное преимущество для роста карьеры;
- преимущество при трудоустройстве, предъявив свое свидетельство квалификации, перед другими претендентами на вакантную должность;
- продвижение в профессии;
- расширение возможности трудоустройства;
- повышение шансов на рост заработной платы, допуск к определенным видам работ;
- целевой характер затрат времени и средств на профессиональное образование и обучение;
- уверенность в собственных возможностях, психологическая комфортность, доверие руководства и уважение коллег;
- повышение имиджа, рейтинга и конкурентоспособности в области предоставляемых услуг;
- возможность более уверенно чувствовать себя на рынке труда, если он не имеет профессионального образования, но имеет опыт работы.

9.1.1. Свидетельство об оценке квалификации с положительным заключением может оказаться полезным, если работник захочет опротестовать увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (по несоответствию занимаемой должности), как доказательство незаконного увольнения.

9.2. Работодатель при успешном прохождении НОК работниками Учреждения и Соискателями:

- подтверждает репутацию Учреждения, доказав наличие квалифицированных работников, и включить их в кадровый резерв Учреждения;
- обеспечивает потребности Учреждения в квалифицированных работниках;
- осуществляет существенную экономию времени на поиске, отборе и оценке кандидатов на вакантные места и обучении работников;
- оформляет на работу только компетентных и мотивированных работников;
- повышает эффективность внутренних процедур управления работниками, трудовых отношений с ними;
- диагностирует компетенцию работников согласно содержанию профессиональных стандартов;
- совершает кадровые перестановки (назначает на более высокую или низкую должность);
- определяет размер премии.

9.2.1. В случае неудовлетворительного прохождения экзамена, выданное Соискателю заключение об этом подскажет Работодателю, какие знания

и умения нужно приобрести работнику, чтобы в дальнейшем успешно пройти профессиональный экзамен.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Работодатель проводит анализ профессиональных качеств работников на соответствие требований профессиональных стандартов, а также составляет планы подготовки и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий календарный год с учетом рекомендаций Министерства труда.

10.2. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, связанные с изменениями ТК РФ, иными законодательными актами и внесенными в локальные акты Учреждения, утвержденные приказом Работодателя.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОД КРАСНОДАР  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 3»  
ИМЕНИ ЗАСЛУЖЕННОГО ТРЕНЕРА СССР, ПОЧЕТНОГО  
ГРАЖДАНИНА ГОРОДА КРАСНОДАРА  
ДУБКО ВИТАЛИЯ ФЕДОРОВИЧА  
МБУ ДО МОГК «СШОР № 3»  
350089, г. Краснодар, ул. Проспект Чекистов, 31/1  
Тел.: 8(861)261-15-46  
e-mail: sport\_school3@krd.ru**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

00.00.0000

№ 000

Уважаемый \_\_\_\_\_!

В соответствии со ст. 196, 197 Трудового кодекса РФ предлагаем Вам пройти независимую оценку квалификации на соответствие профессиональному стандарту \_\_\_\_\_, утвержденному Приказом Минтруда РФ от \_\_\_\_\_.

В случае Вашего согласия независимая оценка Вашей квалификации на соответствие профессиональному стандарту \_\_\_\_\_ будет проводиться в форме профессионального экзамена в центре оценки квалификации ( название, адрес), в период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

За период сдачи профессионального экзамена в соответствии со ст. 187 ТК РФ Вам будет выплачен средний заработок.

Должность      Подпись      И.О. Ф.

С уведомлением ознакомлен,  
экземпляр получил:      Подпись      И.О. Ф.

С прохождением НОК  
согласен/не согласен      Подпись      И.О. Ф.  
нужное подчеркнуть

## **Инструкция по направлению работников Учреждения на НОК**

### **Работодателю:**

1. Закрепить в локальных актах Учреждения условия и порядок профессионального экзамена.
2. Прописать условия и порядок проведения НОК в трудовом (коллективном) договоре или дополнительном соглашении к нему.
3. Определить и утвердить локальным актом Учреждения перечень должностей, профессий или специальностей работников, которые будут направлены на НОК по согласованию с СТК.
4. Определить персональный состав работников Учреждения на прохождение НОК с учетом финансовых возможностей Учреждения на календарный год.
5. Получить от работника письменное согласие на прохождение НОК в произвольном виде.
6. Направить работника на экзамен по оценке квалификации только с его письменного согласия.
7. Выбрать ЦОК и заключить договор об НОК.
8. Заключить договор о НОК с самим работником.
9. Издать приказ о направлении на профессиональный экзамен, ознакомить работника с приказом и направить его на экзамен.
10. Предоставить возможность сдачи экзамена при неявке Соискателя (работника) в назначенное время в соответствии с условиями заключенного договора.
11. Дать работнику пояснение о документах, которые необходимо предоставить ЦОК, для прохождения НОК (профессионального экзамена).
12. Оплатить услуги ЦОК.
13. Проверить свидетельство о квалификации по Реестру, информацию в Реестр вносит Национальное агентство развития квалификаций по окончанию процедуры выдачи свидетельств о квалификации.

### **Работнику:**

1. Подать документы в ЦОК, в т. ч. заявление с согласием на обработку персональных данных и способом информирования Соискателя.
2. Сдать профессиональный экзамен.
3. Получить свидетельство о квалификации или заключение с рекомендациями.
4. Сделать копию свидетельства о квалификации или рекомендаций и предоставить специалисту по кадрам Учреждения.
5. Подать жалобу в случае несогласия с итогом экзамена Соискателя или Работодателя.