**ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ**

**до проєкту Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій"**

|  |  |
| --- | --- |
| Зміст положення (норми) чинного  акта законодавства | Зміст відповідного положення  (норми) проєкту акта |
| **Кодекс законів про працю України** | |
| **Стаття відсутня.** | **Стаття 41. Професія, професійна діяльність, реєстр професій.**  **Вид професійної діяльності – діяльність, що характеризується подібністю умов та вимог, змісту та компетентностей, необхідних для її виконання;**  **Галузь – сукупність видів економічної діяльності, у межах якої існують однакові або подібні умови здійснення господарської діяльності підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-підприємців та професійної діяльності осіб;**  **Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – визнана уповноваженим суб’єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою результатів навчання та/або компетентностей, що дозволяють здійснювати професійну діяльність певного виду (видів).**  **Професія – сукупність подібних видів робіт (занять) в межах трудової діяльності особи, виконання яких вимагає від неї певної кваліфікації.**  **Трудова функція – інтегрований, відносно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання.**  **Часткова професійна кваліфікація – визнана уповноваженим суб’єктом та засвідчена відповідним документом частина стандартизованої сукупності здобутих особою результатів навчання та/або компетентностей, які визначені відповідним професійним стандартом і дозволяють виконувати окремі трудові функції в межах певного виду професійної діяльності.**  **Наявність у особи повної професійної кваліфікації дозволяє їй виконувати повний набір трудових функцій в межах одного або декількох видів професійної діяльності, визначених відповідними професійними стандартами.**  **Реєстр професій містить інформацію про професії, види професійної діяльності, роботи (заняття), відповідні професійні кваліфікації та забезпечує її доступність для всіх заінтересованих осіб.**  **Положення про реєстр професій затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.**  **Порядок ведення реєстру професій затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення за поданням Національного агентства кваліфікацій.** |
| **Стаття відсутня.** | **Стаття 42 Професійні стандарти**  **Професійний стандарт - це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей та/або результатів навчання працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.**  **Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об’єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об’єднаннями, іншими зацікавленими суб’єктами.**  **Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій .**  **Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів розробляються Національним агентством кваліфікацій та оприлюднюються на його офіційному веб-сайті.** |
| **Стаття 21.** Трудовий договір  Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.  Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.  Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. | **Стаття 21.** Трудовий договір  Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.  Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.  Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.  **При укладенні трудового договору до уваги береться вид професійної діяльності та/або вид робіт, повна або часткова професійна кваліфікація, якою володіє особа. За бажанням сторін вимоги до робіт, кваліфікації або виконання дорученої роботи без вимог до кваліфікації можуть встановлюватись у трудовому договорі. При цьому враховується наявна у особи повна або часткова професійна кваліфікація.** |
| **Стаття 96.** Системи оплати праці  Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.  Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти *(кваліфікаційні характеристики).*  Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.  Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).  Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:  мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;  міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.  Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.  Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами *(кваліфікаційними характеристиками)* за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).  Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов’язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.  Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.  Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.  Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці. | **Стаття 96.** Системи оплати праці  Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.  Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти. **За відсутності професійних стандартів тарифна система включає кваліфікаційні характеристики.**  Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.  Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).  Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:  мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;  міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.  Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.  Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). **За відсутності професійних стандартів таке віднесення може здійснюватися згідно з кваліфікаційними характеристиками.**  **Виключити**  **Виключити**  Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.  Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці. |
| **Стаття 97.** Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях  Оплата праціпрацівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.  Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.  Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.  Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.  Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші. Платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.  **Норма відсутня.** | **Стаття 97.** Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях  Оплата праціпрацівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.  Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.  Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.  Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.  Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші. Платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.  **При виборі системи оплати праці в межах підприємства, установи, організації, власник або уповноважений ним орган можуть встановлювати посадові оклади, ставки, компенсаційні, гарантійні та інші види виплат в залежності від рівня Національної рамки кваліфікацій, галузевої рамки кваліфікацій (за наявності), до якого належить здобута особою (працівником) повна або часткова професійна кваліфікація.** |
| **Закон України «Про оплату праці»** | |
| **Стаття 6.** Системи оплати праці  Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.  Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти *(кваліфікаційні характеристики).*  Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.  Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).  Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:  мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;  міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.  Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.  Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами *(кваліфікаційними характеристиками)* за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).  Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов’язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.  Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.  Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.  Колективним договором, а якщо договір не укладався - актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці. | **Стаття 6.** Системи оплати праці  Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.  Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти. **За відсутності професійних стандартів тарифна система може включати кваліфікаційні характеристики.**  Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.  Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).  Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:  мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;  міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.  Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.  Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). **За відсутності професійних стандартів таке віднесення може відбуватися згідно з кваліфікаційними характеристиками.**  **Виключити**  **Виключити**  Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.  Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.  **При виборі системи оплати праці в межах підприємства, установи, організації, власник або уповноважений ним орган можуть встановлювати посадові оклади, ставки, компенсаційні, гарантійні та інші види виплат в залежності від рівня Національної рамки кваліфікацій, галузевої рамки кваліфікацій (за наявності), до якого належить здобута особою (працівником) повна або часткова професійна кваліфікація.** |
| **Закон України «Про освіту»** | |
| **Стаття 34.** Кваліфікації  **…**  6. Професійна кваліфікація - це визнана кваліфікаційним центром, суб’єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб’єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.  **Норма відсутня.**  **7.**Результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти.  8.Освітні кваліфікації присуджуються, визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб’єктами освітньої діяльності.  Професійні кваліфікації присвоюються, визнаються і підтверджуютьсясуб’єктами, уповноваженими на цезаконодавством, зокремасуб’єктамиосвітньоїдіяльності.  9.Кваліфікаційні центри – це суб’єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій.  10.Процедури присудження (присвоєння), підтвердження кваліфікацій, а також порядок утворення та діяльності і правовий статус суб’єктів, щоздійснюють діяльність з оцінювання і визнання освітніх та/або професійних кваліфікацій, визначаються спеціальними законами та іншими нормативно-правовими актами. | **Стаття 34.** Кваліфікації  …  **6. Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – визнана уповноваженим суб’єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою результатів навчання та/або компетентностей, що дозволяють здійснювати професійну діяльність певного виду (видів).**  **7. Часткова професійна кваліфікація – визнана уповноваженим суб’єктом та засвідчена відповідним документом частина стандартизованої сукупності здобутих особою результатів навчання та/або компетентностей, які визначені відповідним професійним стандартом і дозволяють виконувати окремі трудові функції в межах певного виду професійної діяльності.**  **8.** Результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій **(повних та часткових)**, можуть досягатися та здобуватися у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти.  **9.** Освітні кваліфікації присуджуються, визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб’єктами освітньої діяльності.  Професійні кваліфікації **(повні та часткові)** присвоюються, визнаються і підтверджуються суб’єктами, уповноваженими на це законодавством, зокрема суб’єктами освітньої діяльності.  **10. Кваліфікаційні центри - це суб’єкти, уповноважені на**  **оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння, підтвердження та/або визнання повних та часткових професійних кваліфікацій. Акредитація кваліфікаційних центрів здійснюється Національним агентством кваліфікацій.**  **11. Процедури присудження, присвоєння, підтвердження та визнання кваліфікацій, а також порядок утворення та діяльності і правовий статус суб’єктів, що здійснюють діяльність з оцінювання результатів навчання, присудження, присвоєння, підтвердження, визнання освітніх та/або професійних кваліфікацій (повних та часткових), визначаються законодавством** |
| **Стаття 38.** Національне агентство кваліфікацій  *1. Національне агентство кваліфікацій є постійнодіючим колегіальним органом, уповноваженим на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій.*  *Національне агентство кваліфікацій формується на паритетних засадах з представників центральних органів виконавчої влади у сфері освіти і науки, соціальної політики, економічного розвитку, спільного представницького органу всеукраїнських об’єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок.*  2. Національне агентство кваліфікацій:  бере участь у розробленні нормативно-правовихактів у сферікваліфікацій;  забезпечуєвзаємодію, координацію та підвищенняефективностідіяльностізаінтересованихсторін у сферікваліфікацій;  супроводжуєзапровадження Національної рамки кваліфікацій з додержаннямвимогцього Закону;  здійснюєміжнароднеспівробітництво у сферікваліфікацій, у тому числі з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з аналогічнимиміжнародними документами;  координуєоцінюванняефективностідержавноїполітики у сферікваліфікацій;  забезпечуєпрогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях;  здійснюєсупровідінформаційногозабезпеченняНаціональноїсистемикваліфікацій і Національної рамки кваліфікацій;  створює і ведеРеєстркваліфікацій;  готує проект порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійнихстандартів і подаєйого на затвердженняКабінетуМіністрівУкраїни;  реєструєпрофесійністандарти та забезпечуєвідкритий доступ до стандартів;  координуєрозробленняпрофесійнихстандартів;  бере участь у розробленністандартівосвіти;  здійснюєакредитаціюкваліфікаційнихцентрів;  розробляєкритерії та процедуривизнанняпрофесійнихкваліфікацій, здобутих в іншихкраїнах;  формуєвимоги до процедур присвоєннякваліфікацій, визнаннярезультатів неформального та інформальногонавчання;  взаємодіє з органами та установамизабезпеченняякостіосвіти;  здійснює іншіповноваження, передбачені законом.  *3. Національне агентство кваліфікацій є юридичною особою публічного права, що утворюється Кабінетом Міністрів України та діє на основі статуту, затвердженого Кабінетом Міністрів України*. | **Стаття 38.** Національне агентство кваліфікацій  **1. Національне агентство кваліфікацій є постійно діючим колегіальним органом, що здійснює функції у сфері кваліфікацій, визначені цим Законом та іншими актами законодавства.**  **Національне агентство кваліфікацій формується на паритетних засадах з представників центральних органів виконавчої влади у сфері освіти і науки, соціальної політики, економічного розвитку, спільного представницького органу всеукраїнських об’єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок.**  2. Національне агентство кваліфікацій:  бере участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій;  забезпечує взаємодію, координацію та підвищення ефективності діяльності заінтересованих сторін у сфері кваліфікацій;  супроводжує запровадження Національної рамки кваліфікацій з додержанням вимог цього Закону;  здійснює міжнародне співробітництво у сфері кваліфікацій, у тому числі з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з аналогічними міжнародними документами;  здійснює оцінювання ефективності державної політики у сфері кваліфікацій;  забезпечує прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях;  здійснює супровід інформаційного забезпечення Національної системи кваліфікацій і Національної рамки кваліфікацій;  створює і веде Реєстр професій;  готує проект порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів і подає його на затвердження Кабінету Міністрів України;  реєструє професійні стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів;  координує розроблення професійних стандартів;  бере участь у розробленні стандартів освіти;  здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів;  розробляє критерії та процедури визнання професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах;  формує вимоги до процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання;  взаємодіє з органами та установами забезпечення якості освіти;  **здійснює інші повноваження, передбачені цим Законом та іншими актами законодавства.**  **3. Національне агентство кваліфікацій є юридичною особою публічного права, що утворюється Кабінетом Міністрів України та діє на основі статуту, затвердженого Кабінетом Міністрів України.**  **4. Для забезпечення діяльності Національного агентства кваліфікацій утворюється секретаріат.**  **Члени Національного агентства кваліфікацій здійснюють свої повноваження як на постійній основі, так і на громадських засадах.**  **Голова Національного агентства кваліфікацій та його заступники працюють на постійній основі.**  **Голова Національного агентства кваліфікацій, його заступники, члени Національного агентства кваліфікацій, які здійснюють свої повноваження на постійній основі, та працівники секретаріату не є державними службовцями.** |
| **Стаття відсутня.** | **Стаття 391. Ради з розвитку професійних кваліфікацій**   * 1. **Рада з розвитку професійних кваліфікацій є робочим колегіальним органом, який формується галузевим об’єднанням (об’єднаннями) роботодавців, професійними асоціаціями або іншими громадськими об’єднаннями, статути яких передбачають діяльність у сфері розвитку кваліфікацій певної галузі (галузей), виду (видів) професійної діяльності.**   2. **Склад ради з розвитку професійних кваліфікацій формується та затверджується її засновником (засновниками). До складу рад з розвитку професійних кваліфікацій можуть входити:**   **представники об’єднань роботодавців (за наявності);**  **представники підприємств галузі;**  **представники об’єднань професійних спілок (за наявності);**  **представники професійних асоціацій, інших професійних громадських об’єднань;**  **фізичні особи, у тому числі експерти та фізичні особи-підприємці;**  **представники закладів освіти.**  **Одна і та сама особа не може входити більше, ніж до однієї ради з розвитку професійних кваліфікацій.**   * 1. **Завданнями рад з розвитку професійних кваліфікацій є:**   **розроблення професійних стандартів;**  **участь у розробленні критеріїв та інструментів оцінювання результатів навчання;**  **розроблення та апробація кваліфікаційних вимог та процедур присвоєння, підтвердження або визнання професійних кваліфікацій для відповідної галузі (галузей);**  **аналіз і прогнозування розвитку професійних кваліфікацій на галузевому чи міжгалузевому ринку праці;**  **участь у розробленні галузевих рамок кваліфікацій, дескрипторів їх кваліфікаційних рівнів;**  **взаємодія з центральними органами виконавчої влади у питаннях підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, проведення професійної орієнтації осіб;**  **взаємодія з центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими уповноваженими органами, підприємствами, закладами освіти, науковими установами, громадськими об’єднаннями, фізичними особами у питаннях, що стосуються розвитку кваліфікацій;**  **інші завдання, визначені законодавством.** |
| **Закон України «Про зайнятість населення»** | |
| **Стаття 22.** Завдання та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів  …  2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи відповідно до покладених на них завдань:  ….  *6) організовують роботу з підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями;* | **Стаття 22.** Завдання та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів  …  2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи відповідно до покладених на них завдань:  ….  **Виключити** |
| **Стаття 34.** Професійне навчання  …  *6. Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями визначається Кабінетом Міністрів України.* | **Стаття 34.** Професійне навчання  …  **Виключити** |
| **Стаття 35.** Професійне навчання зареєстрованих безробітних  …  *5. Безробітні можуть підтвердити результати неформального професійного навчання за робітничими професіями за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у*[*порядку*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF#n8)*, визначеному Кабінетом Міністрів України.* | **Стаття 35.** Професійне навчання зареєстрованих безробітних  …  **Виключити** |

**Народні депутати України**