

Ұлттық біліктілік жүйесін кезең-кезеңімен әзірлеу жоспарын бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 18 маусымдағы № 616 қаулысы

«Мемлекет басшысының «Қазақстанды әлеуметтік жаңғырту: жалпыға ортақ еңбек қоғамына қарай жиырма қадам» атты мақаласында берілген тапсырмаларын іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 23 шілдедегі № 961 қаулысына сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі **ҚАУЛЫ**
Е Т Е Д І :

1. Қоса беріліп отырған Ұлттық біліктілік жүйесін кезең-кезеңімен әзірлеу жоспары (бұдан әрі – Жоспар) бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасының орталық атқарушы органдары:

1) Жоспарды іске асыру бойынша шаралар қабылдасын;
2) тоқсан сайын, есепті тоқсаннан кейінгі айдың 10-күніне дейін Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне Жоспардың іске асырылу барысы туралы ақпарат ұсынсын.

3. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі тоқсан сайын, есепті тоқсаннан кейінгі айдың 20-күніне дейін Қазақстан Республикасының Үкіметіне Жоспардың орындалу барысы туралы жиынтық ақпарат ұсынуды қамтамасыз етсін.

4. Осы қаулының орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне жүктелсін.

5. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қ а з а қ с т а н Р е с п у б л и к а с ы н ы ң

Премьер-Министрі

С. Ахметов

Қ а з а қ с т а н

Р е с п у б л и к а с ы

Ү к і м е т і н і ң

2 0 1 3

ж ы л ғ ы

1 8

м а у с ы м д а ғ ы

№

6 1 6

қ а у л ы с ы м е н

бекітілген

**Ұлттық біліктілік жүйесін кезең-кезеңімен әзірлеу
жоспары**

Кіріспе

Әлемдегі дамыған мемлекеттер аса жоғары кәсіби деңгейдегі еңбек ресурстарын дайындау арқылы өздерінің бәсекеге қабілеттіліктерін арттыруға ұмтылысын күшейтіп отыр. Заманауи технологиялық жетістіктер жұмыс күші нарығындағы қалыпты біліктілік талаптарын өзгертеді және оқыту процесін жылдамдату үшін мүмкіндік береді. Әсіресе, жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейінің тұрақтылығы білім беру жүйелерінің еңбек нарығы үшін қажетті дағдыларды игерген жастарды дайындауға қабілетсіз екендігін ашық көрсетті.

Осыған байланысты Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаев «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: жалпыға ортақ еңбек қоғамына жиырма қадам» атты мақаласында ұлттық біліктілік жүйесін құру жөнінде нақты міндет қойды.

Ел Президенті ұлттық біліктілік жүйесін құру жөніндегі барлық жұмыстарға барынша екпін берілуі қажет екенін атап өтті, шын мәнінде ол әрбір кәсіп үшін кәсіби баспалдақ, «жол картасы» болып табылады.

Аталған міндет Қазақстанның әлемдегі бәсекеге қабілетті 50 елдің қатарына ену процесінде де маңызды болып табылады. Еліміз үшін стратегиялық маңызды осы міндетті шешуде қызметкердің негізгі басты кәсіптік сапасы оның біліктілігі болып табылады, қорыта келгенде адам қажетті сертификатпен кәсіпорынға келгенде, жұмыс беруші оның алдында технологиялық процестегі еңбек функцияларын орындауға шынымен дайын, құзыретті маман тұрғанын түсінуі қажет.

Осы Ұлттық біліктілік жүйесін кезең-кезеңімен әзірлеу жоспары (бұдан әрі – Жоспар) біліктілік жүйесін дамыту, кәсіби стандарттарды әзірлеу мен кәсіби даярлықты бағалау және мамандардың біліктілікке сәйкестігін растау жөніндегі іс-шаралар кешенін қамтиды.

1. Жоспардың мақсаты мен міндеттері

Жоспардың мақсаты – ұлттық біліктілік жүйесін дамыту үшін жағдай жасау.

Ж о с п а р д ы ң м і н д е т т е р і :

1. Қолданыстағы кәсіптерді, лауазымдарды, біліктіліктерді заманауи өндірістің еңбек функцияларына қойылатын талаптарға сәйкес реттеу және бірыңғай жүйеге к е л т і р у .

2. Азаматтардың оқуға және қызмет бабында өсуге ынтасын арттыру және оның оңтайлы т р а е к т о р и я л а р ы н құру .

3. Еңбекақы төлеу жүйесін реттеу және қызметкерлердің қызмет бабында өсуін ы н т а л а н д ы р у .

4. Білімге негізделген қоғамды құрудың негізгі тетігі ретінде өмір бойы оқу жүйесін д а м ы т у .

5. Кәсіби даярлықты тәуелсіз және объективті бағалау жүйесін дамыту және мамандар біліктілігінің сәйкестігін растау.

2. Ұлттық біліктілік жүйесін дамыту бойынша ағымдағы жағдайды талдау

Ағымдағы жағдайды талдау Қазақстанда қызметкерлердің кәсіпкерлік деңгейі заманауи ғылыми және техникалық жетістіктерге сәйкес келмейтінін көрсетті, бұл экономиканың өсуін едәуір қиындатып, инновациялық процестерді тежеп отыр.

Қазірдің өзінде жекелеген, мысалы, машина жасау, металл өңдеу және басқа да салаларда жаңғырту, негізгі капиталды жаңарту процесінде жоғары білікті мамандардың жетіспеушілігі орын алды, оларды ұлттық еңбек нарығы ұсынуға әзірше қ а у қ а р с ы з .

Қолданыстағы біліктілік жүйесі қызметкердің құзыреттілігін, оның міндеттерді шешу қабілетін және жауапкершілігін сипаттай алмайды. Білім беру жүйесі мамандарды еңбек нарығының тапсырысымен емес, өзінің айқындалмаларына сәйкес даярлайды. Бұл жайттың өз себептері бар.

Біріншіден, бұл жұмыс беруші тарапынан белгілі бір біліктілігі бар мамандарды даярлауға тапсырыстың болмауы.

Екіншіден, кәсіптік білім берудің көптеген стандарттары ескірген және мамандардың кәсіби біліктілігін қалыптастыруға бағдарланбаған.

Үшіншіден, оқыту процесінде теория практикадан асып түседі.

Төртіншіден, жас мамандардың стандарттар мен бағдарламаларды түзету үшін қажетті кәсіби құзыреттілігіне мониторинг жүргізілмейді және бағаланбайды.

Сонымен қатар, бүгінгі күні біліктіліктің салыстырмалылығы және баламалылығы, олардың жеткіліксіз транспаренттілігі, басқа елдерде игерген біліктілікті тану жүйесінің болмауы және біліктілікті бір ортадан басқа ортаға ауыстыру тетігін жетілдірмеу мәселесі маңызды проблемалар болып отыр.

Бұған қоса, заңсыз және заңды білім беру нәтижелері заңды білім беру нәтижелеріне қатысты әлі екінші кезекте деп есептеледі. Кіріс параметрлері негізінде қолданыстағы біліктілік беру жүйесі еңбек нарығындағы талаптарға сәйкес келмейді.

Еңбек нарығының қызметкерлердің құзыреттілігіне қоятын талаптары арасындағы алшақтық және біліктіліктердің осы талаптарға сәйкессіздігі жұмыс берушілер мен азаматтардың білім беру мекемелерінің сертификаттарына деген сенімсіздігін туғызады. Осыған орай, Ұлттық біліктілік жүйесін құрудың аса қажеттігі байқалады.

Аталған проблемалық мәселелерді шешу үшін 2011 жылдан бастап Қазақстан Республикасы мен Халықаралық қайта құру және даму банкі арасында қарыз туралы келісім (Техникалық және кәсіптік білім беруді жаңғырту жүйесі) іске асырылуда, ол:

- (а) ұлттық біліктілік жүйесін және ұлттық біліктілік шеңберін құруды;
- (б) кәсіби стандарттарды әзірлеуді және біліктілікті бағалау жүйесін қайта қарауды;
- (с) тәуелсіз институционалдық аккредиттеу үшін әдістер мен рәсімдерді әзірлеу және енгізу мақсаттары үшін тауарлар, консультациялық қызметтер көрсетуді және

о қ ы т у д ы

к ө з д е й д і .

«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2012 жылғы 17 ақпандағы Қазақстан Республикасының Заңымен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне ұлттық біліктілік жүйесін қалыптастыру жөнінде е р е ж е л е р е н г і з і л г е н .

Көрсетілген Заңда ұлттық біліктілік шеңбері, салалық біліктілік шеңберлері, кәсіби даярлықты бағалау және мамандардың біліктілігінің сәйкестігін растау секілді ұғымдар бекітілген. Еңбек жөніндегі уәкілетті органның, тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдардың, жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктерінің ұлттық біліктілік жүйесін қалыптастыру жұмыстарын ұйымдастыру құзыреті айқындалған.

Ұлттық біліктілік шеңбері бекітілді. Бұл білікті еңбек нарығындағы тараптардың – білім беру жүйесінің, мамандардың, бизнестің өзара қарым-қатынасын түбегейлі өзгертуге бейімделген нағыз қағидатты және жүйелі қадам. Аталған құжат қабылданғаннан кейін Қазақстанда мамандардың біліктілігін растаудың және берудің жаңа жүйесі қалыптастырыла бастайды.

Қазақстандық Ұлттық біліктілік шеңберінің ерекшелігі оның Ұлттық біліктілік жүйесінің ажырамас бөлігі болуы, ел ауқымында сегіз деңгей бойынша Еуропалық біліктілік шеңберіне сәйкес келуі және оқыту нәтижелеріне негізделуі болып табылады.

Бүгінгі күні Болон декларациясына қол қойған жас мемлекет болып табылатын Қазақстан Ұлттық біліктілік шеңберін қабылдаған 27 елдің қатарына енді.

Ұлттық біліктілік шеңберінің негізінде уәкілетті мемлекеттік органдар жұмыс берушілер мен қызметкерлер бірлестіктерімен бірлесіп салалық біліктілік шеңберлерін ә з і р л е й д і .

Салалық біліктілік шеңбері салада маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланатын құзыретіне қарай сыныптайды, сондай-ақ персоналдың жұмыстарын тарификациялауда, аттестаттауда, қызмет бабында өсу траекториясын жасауда маңызды рөл атқарады.

Жекелеген жұмыс берушілер кәсіби стандарттарды әзірлеу жұмыстарын бастады («ҚазМұнайГаз» акционерлік қоғамы, Қазақстандық туризм қауымдастығы және б а с қ а л а р ы) .

Кәсіби стандарттарды әзірлеу кәсіби қызметтің мазмұнына бірыңғай талаптарды әзірлеу, еңбек нарығының заманауи талаптарына жауап беретін біліктілік талаптарын жаңарту үшін қажет.

2013 жылы 176 кәсіби стандартты әзірлеу үшін мемлекеттік бюджеттен 188,2 млн. теңге сомада қаражат бөлінді.

Әлемдік тәжірибеге сәйкес жоғары оқу орындары мен колледждердің бітірушілері кәсіби қызметке жұмыс берушілер қоғамдастығында кәсіби даярлық деңгейін растағаннан кейін жіберіледі.

2015 жылы колледждерді бітірушілердің 75 % және жоғары оқу орындарын

бітірушілердің 35 % жұмыс берушілер қоғамдастығында біліктілікті растаудың тәуелсіз жүйесінен өтеді деп жоспарлануда.

Қазіргі кезде үш салада: тау-кен металлургия, туризм және мұнай-газ саласында салалық қауымдастықтар айқындалды, олардың базасында пилоттық режимде бітірушілер өз біліктіліктерін растаудан өтетін болады.

Бұл Тау-кен өндіру және тау-кен металлургия кәсіпорындарының республикалық қауымдастығының HR-жобалар орталығы, Қазақстандық туризм қауымдастығының «Қонақжайлылық индустриясының сертификаттау орталығы» ЖШС, «Kazenergy» қауымдастығының «Kazenergy» қоғамдық қоры жанындағы персоналды сертификаттау б ө л і м і .

Көрсетілген салалық қауымдастықтарға әдістемелік көмекті «Кәсіпқор» холдингі» коммерциялық емес ұйымы көрсетеді. Осы мақсаттарға мемлекеттік бюджеттен 57,6 млн. теңге сомада қаражат бөлінген.

«Кәсіпқор» холдингі» Коммерциялық емес ұйым салалық қауымдастықтар базасында сертификаттау орталықтарының институционалдық үлгісін әзірледі. 3 салада сұранысқа ие 15 біліктіліктің ортақ тізбесі айқындалды. Көрсетілген қауымдастықтармен бірлесіп іріктелген біліктілікке қойылатын талаптар әзірленді.

Ұлттық біліктілік жүйесін қалыптастырудың өзектілігі қазіргі кезде әлемдегі жүзге жуық ел әртүрлі деңгейде осындай жүйелерді әзірлеуге және енгізуге қатысатындығында болып отыр.

Мысалы, Ұлыбританияда ұлттық кәсіби біліктілік стандарттары әзірленді. Бұл біліктілік басқа елдерде кейін әзірленген біліктіліктерге ерекше ықпал етті.

Литвада ұлттық біліктілік жүйесін әзірлеу 2006 жылы Еуропалық әлеуметтік қор жобасы шеңберінде басталды. Литвада ұлттық біліктілік жүйесін әзірлеу процесіне Еуропалық біліктілік стандарттарының жүйесін енгізу рәсімдері, сондай-ақ Еуропалық одаққа кірігудің жалпы процесі қатты әсер етті.

Ресей Федерациясында қазіргі кезде ұлттық біліктілік жүйесі әзірленуде.

Ресей Федерациясының еңбек заңнамасында кәсіби стандарт ұғымы бекітілген Заң қабылданды. Ресей Федерациясы Үкіметінің 2012 жылғы 29 қарашадағы № 2204-р өкімімен Кәсіби стандарттарды әзірлеудің 2012 – 2015 жылдарға арналған жоспары б е к і т і л д і .

2015 жылға дейін Ресей Федерациясында 800 кәсіби стандарт пайда болуға тиіс. Бұл жұмысқа 2013 және 2014 жылдарға 200 млн. рубль көзделген.

3. Ұлттық біліктілік жүйесінің элементтерін енгізу тетіктері

Ұлттық біліктілік жүйесін енгізу үшін:

1) біліктілік деңгейлерін айқындауға негіз қалаушы құжат болып табылатын ұлттық біліктілік шеңбері;

2) салаларға арналған біліктілік деңгейлерін айқындайтын салалық біліктілік шеңберлері ;

3) жұмыс берушілердің қызметкерлердің кәсіби білімдері мен машықтарына (танымдық және функционалдық құзырет) қоятын негізгі талаптарын айқындайтын кәсіби стандарттар ;

4) білім беру стандарттары немесе әзірленген стандарттар негізінде жасалған модульдер ;

5) ұлттық біліктілік жүйесін әзірлеуді және енгізуді реттейтін уәкілетті орган;

6) сертификаттау рәсімдерін өткізумен және біліктілік берумен айналысатын тәуелсіз сертификаттау орталықтары қажет.

Ұлттық біліктілік жүйелерін енгізудің бірінші кезеңінде қызметкерлердің игерген біліктілігін құзыреті мен жауапкершілігіне, күрделілігі мен ғылымды көп қажет ететіндігіне тәуелді деңгейлер бойынша жүйелеу және біліктілік беру мақсатында ұлттық біліктілік жүйесін құрудың тұтас әдіснамасын әзірлеу қажет.

Ұлттық біліктілік шеңберінің негізінде экономикалық қызметтің нақты саласында салалық біліктілік шеңберлері әзірленеді.

Салалық біліктілік шеңбері біліктілік деңгейлеріне қойылатын талаптарды орындалатын жұмыстың күрделілігіне және пайдаланылатын білім, іскерлік және құзырет сипатына қарай жіктейді.

Салалық біліктілік шеңберін жұмыс берушілердің салалық бірлестіктері мен қызметкерлердің салалық бірлестіктерінің пікірін ескере отырып, тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдар әзірлеп бекітеді.

Кәсіби стандарттар біліктілік деңгейіне қарай қызметкерлердің нақты құзыреттерін, іскерлігін сипаттайтын болғандықтан, олар ұлттық және салалық біліктілік шеңберінсіз әзірленбейді .

Екінші кезеңде кәсіби стандарттарды оларды әзірлеп, бекітудің бірыңғай макеті мен тәртібіне сәйкес әзірлеу, сондай-ақ тәуелсіз біліктілікті растау жүйесін енгізу қажет.

Кәсіби стандарттарды әзірлеуді салалық мемлекеттік органдар қамтамасыз етеді, кәсіби стандарттарды әзірлеуді қызметкерлердің бірлестіктерімен бірлесіп тікелей жұмыс берушілер, жұмыс берушілердің бірлестіктері жүзеге асырады.

Үшінші кезеңде мамандардың біліктілігінің сәйкестілігін растау және біліктілік беру тәртібіне, сондай-ақ персоналға сертификат берудің бекітілген схемаларына сәйкес біліктілікті растаудың тәуелсіз жүйесін енгізу жүзеге асырылады.

Біліктілікті растаудың тәуелсіз жүйесі сертификат беру схемасының талаптарына негізделген әртүрлі кезеңнен тұрады:

1) жазбаша тестілеу, онда қажетті танымдық құзыреттілік тексеріледі (мамандандырылған білім);

2) практикалық тестілеу, онда қажетті функционалдық құзырет тексеріледі (кәсіби машық) ;

3) әңгімелесу (сертификат берілетін адамның кәсіби деңгейін айқындау мақсатында арнайы ұйымдастырылған әңгіме);

4) құжаттарды талдау (сертификат берілетін адамның біліктілігі туралы талап етілетін деректерді зерделеу).

Жазбаша тестілеуді сәтті тапсырғаннан кейін практикалық тестілеуден өтуге болады.

Біліктілікті растау жүйесінің қатысушылары:

1) оқушылар және біліктілік деңгейін растауды немесе арттыруды қалайтын жұмысқа қабілетті азаматтар;

2) жұмыс берушілер;

3) техникалық және кәсіптік және жоғары білімнен кейінгі білім беру мекемелері болып табылады.

Біліктілікті растаудың тәуелсіз жүйесін енгізу:

1) ұсынылатын білім беру қызметтерінің сапасын арттыруға;

2) отандық кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға;

3) қызметкердің кәсіби деңгейінің нақты бағасын алуға;

4) отандық қызметкерлердің халықаралық еңбек нарығының талаптарына сәйкес болуына;

5) біліктілік деңгейін арттыруда персоналдың мүддесін арттыруға мүмкіндік береді.

4. Жоспарды іске асырудан күтілетін нәтижелер

1. Қызметкерлердің еңбек нарығының заманауи қажеттіліктеріне жауап беретін кәсіби қызметінің мазмұнына қойылатын бірыңғай талаптар әзірлеуді қамтамасыз ету.

2. Персоналды басқару саласында кең ауқымды міндеттерді шешу (персоналды уәждемелеу және ынталандыру жүйелерін, лауазымдық нұсқаулықтарды әзірлеу, біліктілік беру және оны растау, қызмет бабында өсуін жоспарлау).

3. Сапа тетігін енгізуді қамтамасыз ету – кәсіби даярлығын бағалау және мамандар біліктілігінің сәйкестігін растау, бұл:

1) жұмыс берушілерге еңбек нарығында сапалы персонал таңдауға, экономикалық және басқарушылық сипаттаманы жақсартуға, жұмыс сапасын, бәсекеге қабілеттілікті арттыруға;

2) қызметкерлерге өздерінің кәсіби деңгейін объективті растауға, еңбек нарығында қажеттігін арттыруға, әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

5. Қажетті қаржы ресурстары

Жоспардың іс-шараларын республикалық бюджеттен қаржыландыру мөлшері 2013 – 2015 жылдары 2026,2 млн. теңгені* құрайды:

1) 2013 жылы – 188,2 млн. теңге;

2) 2014 жылы – 919 млн. теңге;

3) 2015 жылы – 919 млн. теңге.

2011 жылғы 2 шілдедегі Қазақстан Республикасы мен Халықаралық қайта құру және даму банкі арасындағы қарыз туралы келісім шеңберінде қаржыландыру көлемі 2013 жылы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі бойынша 69,0 млн. теңгені құрайды.

* Жоспарды қаржыландыру мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тиісті қаржы жылдарына арналған республикалық бюджетті бекіткен кезде нақтыланатын болады.

6. Ұлттық біліктілік жүйесін дамытуға жағдай жасау жөніндегі іс-шаралар жоспары

Р/с №	Іс-шаралар	Аяқталу нысаны	Жауапты орындаушылар	Орындалу мерзімі	Болжанатын шығыстар
1	2	3	4	5	6
1. Ұлттық біліктілік жүйесін енгізу					
1.	Салалық біліктілік шеңберлерін және кәсіби стандарттарды әзірлеу кезінде ұлттық біліктілік шеңберін практикада қолдану процесінде оның ережелерін сынақтан өткізу	Еңбекминіне ұсыныстар	БҒМ, ИЖТМ, ККМ, АШМ, МГМ, ДСМ, ӨДМ, МАМ, Қоршаған орта министрінің, ҰҒА, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы шілде	талап етілмейді
2.	«Ұлттық біліктілік шеңберін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2012 жылғы 28 қыркүйектегі және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі міндетін атқарушының 2012 жылғы 24 қыркүйектегі № 373-ө-м бірлескен бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу	бірлескен бұйрық	Еңбекмині, БҒМ, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы желтоқсан	талап етілмейді
2. Салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу және енгізу					
3.	Салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу бойынша әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу және бекіту	бірлескен бұйрық	Еңбекмині, БҒМ, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)		талап етілмейді

			бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы 14 маусым	
4.	Салалық біліктілік шеңберлерін бекіту	бұйрық	ИЖТМ, ККМ, АШМ, МГМ, ДСМ, ӨДМ, МАМ, Қоршағанортaмині, ҰҒА, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің салалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы шілде	талап етілмейді
3. Кәсіби стандарттарды әзірлеу және енгізу					
5.	Кәсіби стандарттарды әзірлеу бойынша әдістемелік ұсынымдар әзірлеу және бекіту	бірлескен бұйрық	Еңбекмині (жинақтау), БҒМ, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы 14 маусым	талап етілмейді
6.	Кәсіби стандарттар әзірлеуді қамтамасыз ету: 1) кәсіби қызметтер саласын (кәсіптер топтары) айқындау; 2) кәсіби стандарттар әзірлеу бойынша сала сарапшыларының корпусын қалыптастыру; 3) әзірленген кәсіби стандарттарды салалық кеңес отырыстарында қарау; 4) кәсіби стандарттарды бекіту	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ақпарат	Еңбекмині (жинақтау), БҒМ, ИЖТМ, ККМ, АШМ, МГМ, ДСМ, ӨДМ, МАМ, Қоршағанортaмині, ҰҒА, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің салалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жыл 2014 жыл 2015 жыл	Қазақстан Республикасының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің 145 «Кәсіптік стандарттар әзірлеу» бюджеттік бағдарламасының шеңберінде 2013 жылы 188,2 млн. теңге; 2014 жылы 919,0 млн. теңге Қазақстан Республикасы мен Халықаралық қайта құру және даму банкінің арасындағы қарыз беру туралы келісімінің шеңберінде Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің қаржыландыруы 2013 жылы 69,0 млн. теңге
	«Кәсіби стандарттардың құрылымын, оларды қайта қарау, сынақтан өткізу және қолдану қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан		Еңбекмині, БҒМ, мүдделі мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер мен		

7.	Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің міндетін атқарушының 2012 жылғы 24 қыркүйектегі № 374-ө-м бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу	бұйрық	қызметкерлердің республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы желтоқсан	талап етілмейді
4. Мамандардың кәсіби даярлық деңгейін бағалау және біліктілікке сәйкестігін растау жүйесін енгізу					
8.	Базалық салаларда біліктілікті растаудың тәуелсіз орталықтарын кезең-кезеңімен құру жөнінде ұсыныстар әзірлеу: 1) сертификаттаудың тәуелсіз жүйесін енгізу үшін реттелетін қызмет салалар және басым кәсіптер тізбесін айқындау; 2) негізгі салаларда біліктілікті растаудың тәуелсіз орталықтарының қажетті санын айқындау және оларды құру кестесін әзірлеу	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ақпарат	Еңбекмині (жинақтау), БҒМ, ИЖТМ, ККМ, АШМ, МГМ, ДСМ, ӨДМ, МАМ, Қоршағанортмині, ҰҒА, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің салалық бірлестіктері (келісім бойынша), жұмыс берушілер мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы желтоқсан	Талап етілмейді
9.	Салалардағы мамандар біліктілігінің сәйкестігін растау және оны беру тәртібін әзірлеу және бекіту	бұйрықтар	ИЖТМ, БҒМ, ККМ, АШМ, МГМ, ДСМ, ӨДМ, МАМ, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің салалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 - 2015 жылдар	талап етілмейді
10.	Сертификаттың заңды мәртебесін айқындау жөнінде ұсыныстар енгізу	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ұсыныс	ИЖТМ (жинақтау), БҒМ, ККМ, МГМ, ДСМ, ӨДМ, АШМ, МАМ, Қоршағанортмині, Еңбекмині, ҰҒА, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы желтоқсан	талап етілмейді
	«Кәсіби біліктілік туралы» Қазақстан Республикасы		БҒМ (жинақтау), жұмыс берушілердің және қызметкерлердің		

11.	Заңының жобасын әзірлеу жөнінде ұсыныстар енгізу	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ұсыныс	республикалық бірлестіктері (келісім бойынша)	2013 жылғы қазан	талап етілмейді
-----	--	--	---	------------------	-----------------

Ескертпе: аббревиатуралардың толық жазылуы:

Еңбекмині – Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі

АШМ – Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрлігі

ИЖТМ – Қазақстан Республикасы Индустрия және жаңа технологиялар министрлігі

ККМ – Қазақстан Республикасы Көлік және коммуникация министрлігі

МГМ – Қазақстан Республикасы Мұнай және газ министрлігі

МАМ – Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі

БҒМ – Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі

ДСМ – Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі

ҰҒА – Қазақстан Республикасы Ұлттық ғарыш агенттігі

ӨДМ – Қазақстан Республикасы Өңірлік даму министрлігі

Қоршағанортмині – Қазақстан Республикасы Қоршаған ортаны қорғау министрлігі