

Об утверждении Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций

Постановление Правительства Республики Казахстан от 18 июня 2013 года № 616

В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 июля 2012 года № 961 «О мерах по реализации поручений Главы государства, данных в статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к обществу всеобщего труда» Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемый План поэтапной разработки национальной системы квалификаций (далее – План).
2. Центральным исполнительным органам Республики Казахстан:
 - 1) принять меры по реализации Плана;
 - 2) представлять ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан информацию о ходе реализации Плана.
3. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан обеспечить представление в Правительство Республики Казахстан сводной информации о ходе исполнения Плана ежеквартально, до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.
5. Настоящее постановление вводится в действие со дня подписания.

Премьер - Министр

Республики Казахстан

С. Ахметов

У т в е р ж д е н

п о с т а н о в л е н и е м

П р а в и т е л ь с т в а

Р е с п у б л и к и

К а з а х с т а н

от 18 июня 2013 года № 616

План поэтапной разработки национальной системы квалификаций

Введение

Развитые государства мира усиливают стремление повысить свою конкурентоспособность путем подготовки трудовых ресурсов более высокого профессионального уровня. Технологические достижения современности меняют стандартные квалификационные требования на рынках рабочей силы и несут в себе

возможности для ускорения процесса обучения. Стабильно высокие уровни безработицы, особенно среди молодежи, обнажили неспособность систем образования готовить для рынка труда молодых людей, обладающих необходимыми навыками.

В этой связи, Президентом Республики Казахстан Н.А. Назарбаевым в статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к обществу всеобщего труда» поставлена конкретная задача по созданию национальной системы квалификаций.

Президент страны подчеркнул, что необходимо придать импульс всей работе по созданию национальной системы квалификаций, которая, по сути, является «дорожной картой», профессиональным лифтом для каждой профессии.

Данная задача актуализируется в процессе вхождения Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира. В условиях решения этой стратегически важной для страны задачи главными профессиональными качествами работника является его квалификация, чтобы в конечном итоге, когда человек приходил на предприятие, обладая необходимым сертификатом, работодатель понимал, что перед ним действительно компетентный специалист, готовый выполнять те трудовые функции, которые присутствуют в технологическом процессе.

Настоящий План поэтапной разработки национальной системы квалификаций (далее – План) включает комплекс мероприятий по развитию системы квалификаций, разработке профессиональных стандартов и оценке профессиональной подготовленности и подтверждению соответствия квалификации специалистов.

1. Цель и задачи Плана

Цель Плана – создать условия для развития национальной системы квалификаций.

З а д а ч и П л а н а :

1. Упорядочение и приведение в единую систему существующие профессии, должности, квалификации в соответствии с требованиями к трудовым функциям современного производства.

2. Повышение мотивации и построение оптимальных траекторий обучения и карьерного роста граждан.

3. Упорядочение системы оплаты труда и стимулирование карьерного роста работников.

4. Развитие системы обучения в течение всей жизни, как основного механизма становления общества, основанного на знаниях.

5. Развитие системы независимой и объективной оценки профессиональной подготовленности и подтверждения соответствия квалификации специалистов.

2. Анализ текущей ситуации по развитию национальной системы квалификаций

Анализ текущей ситуации показывает, что в Казахстане уровень профессионализма работников не адекватен современным научным и техническим достижениям, что значительно затрудняет подъем экономики, тормозит инновационные процессы.

Уже сейчас отдельные отрасли, к примеру, машиностроение, металлообработка и другие, в процессе начавшейся модернизации, обновления основного капитала столкнулись с острой нехваткой высококвалифицированных специалистов, которых национальный рынок труда пока еще представить не может.

Действующая система квалификаций не отражает компетентность работника, его способность решать задачи и нести ответственность. Система образования готовит специалистов в соответствии со своим видением, а не с заказом рынка труда. У этой ситуации есть причины.

Во-первых, это отсутствие заказа на подготовку специалистов с определенными квалификациями со стороны работодателей.

Во-вторых, многие стандарты профессионального образования устарели и не ориентированы на формирование профессиональной компетентности специалистов.

В-третьих, в процессе обучения теория превалирует над практикой.

В-четвертых, отсутствует мониторинг и оценка профессиональной компетентности молодых специалистов, необходимых для коррекции стандартов и программ.

Вместе с тем, на сегодняшний день остаются серьезные проблемы в вопросе сопоставимости и эквивалентности квалификаций, их недостаточной транспарентности, отсутствия системы признания квалификаций, полученных в других странах и несовершенства механизма переводов квалификаций из одной среды в другую.

Кроме того, результаты неформального и формального образования пока еще считаются второстепенными по отношению к результатам уровней формального образования. Действующая система присвоения квалификаций на основе входных параметров не адекватна требованиям рынка труда.

Существующий разрыв между требованием рынка труда к компетенциям работников и несоответствие квалификаций этим требованиям создает эффект недоверия работодателей и самих граждан к сертификатам образовательных учреждений. Таким образом, налицо острая потребность в создании национальной системы квалификаций.

Для решения указанных проблемных вопросов с 2011 года реализуется Соглашение о займе (проект модернизации технического и профессионального образования) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития, предусматривающее предоставление товаров, консультационных услуг и обучения для следующих целей:

- (а) создание национальной квалификационной системы и национальной квалификационной рамки;
- (б) разработка профессиональных стандартов и пересмотр системы оценки

к в а л и ф и к а ц и й ;

(с) разработка и внедрение методов и процедур для независимой институциональной аккредитации.

Законом Республики Казахстан от 17 февраля 2012 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан» в Трудовой кодекс Республики Казахстан внесены положения по формированию национальной системы квалификаций

Указанным Законом законодательно закреплены такие понятия, как национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, оценка профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалистов. Определены компетенция уполномоченного органа по труду, уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, объединений работодателей и работников в организации работы по формированию национальной системы квалификаций.

Утверждена национальная рамка квалификаций. Это очень принципиальный и системный шаг, призванный в корне изменить взаимоотношения всех сторон, представленных на рынке квалифицированного труда – системы образования, специалистов, бизнеса. С принятием данного документа в Казахстане начинается формирование новой системы подтверждения и присвоения квалификации специалистов.

Особенность казахстанской национальной рамки квалификаций состоит в том, что она является неотъемлемой частью Национальной системы квалификаций, совместима с Европейской рамкой квалификаций по восьми уровням в масштабах страны и базируется на результатах обучения.

На сегодняшний день Казахстан, являясь молодой страной-подписантом Болонской декларации, вошел в число 27 стран, принявших национальные рамки квалификаций.

На основании национальной рамки квалификаций уполномоченными государственными органами совместно с отраслевыми объединениями работодателей и работников разрабатываются отраслевые рамки квалификаций.

Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых компетенций, а также играет важную роль в тарификации работ, аттестации, построении траектории карьерного роста персонала.

Отдельными работодателями начата работа по разработке профессиональных стандартов (акционерное общество «КазМунайГаз», Казахстанская туристская ассоциация и другие).

Разработка профессиональных стандартов необходима для выработки единых требований к содержанию профессиональной деятельности, для обновления квалификационных требований, отвечающих современным потребностям рынка труда.

В 2013 году на разработку 176 профессиональных стандартов из государственного бюджета выделены средства в сумме 188,2 млн. тенге.

В соответствии с мировой практикой выпускники вузов и колледжей допускаются к профессиональной деятельности только после подтверждения уровня профессиональной подготовленности в сообществе работодателей.

Планируется, что в 2015 году 75 % выпускников колледжей и 35 % выпускников вузов пройдут независимую систему подтверждения квалификации в сообществе работодателей.

В настоящее время определены отраслевые ассоциации в трех сферах: горно-металлургической, туристской и нефтегазовой, на базе которых в пилотном режиме выпускники будут проходить подтверждение квалификации.

Это Центр HR-проектов республиканской ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий, товарищество с ограниченной ответственностью «Сертификационный центр индустрии гостеприимства» Казахстанской туристской ассоциации, отдел по сертификации персонала при общественном фонде «KazEnergy» ассоциации «KAZENERGY».

Методическую помощь указанным отраслевым ассоциациям оказывает некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Кэсіпқор». На эти цели из государственного бюджета выделены средства в сумме 57,6 млн. тенге.

Некоммерческим акционерным обществом «Холдинг «Кэсіпқор» разработана институциональная модель центров сертификации на базе отраслевых ассоциаций. Определен общий перечень 15 востребованных квалификаций в 3-х отраслях. Разработаны квалификационные требования для отобранных квалификаций совместно с указанными ассоциациями.

Актуальность формирования национальной системы квалификаций обусловлена тем, что в настоящее время около ста стран мира в той или иной степени принимают участие в разработке и внедрении таких систем.

К примеру, в Великобритании были созданы национальные профессиональные квалификационные стандарты. Эти квалификации оказали огромное влияние на последующие квалификации в других странах.

В Литве разработка национальной системы квалификаций была начата в 2006 году в рамках проекта Европейского социального фонда. Процесс разработки национальной системы квалификаций в Литве испытал на себе сильное влияние процедуры внедрения Европейской системы квалификационных стандартов, а также общего процесса интеграции в Европейский Союз.

В Российской Федерации в настоящее время также ведется разработка национальной системы квалификаций.

Принят закон, закрепивший в Трудовом кодексе Российской Федерации понятие профессионального стандарта. Распоряжением Правительства Российской Федерации

от 29 ноября 2012 года № 2204–р утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 годы.

До 2015 года в Российской Федерации должно появиться не менее 800 профессиональных стандартов. На эту работу предусмотрено по 200 млн. рублей в 2013 и 2014 годах.

3. Механизмы внедрения элементов национальной системы квалификаций

Для внедрения национальной системы квалификаций необходимы:

- 1) национальная рамка квалификаций, являющаяся основополагающим документом для определения уровней квалификаций;
- 2) отраслевые рамки квалификаций, определяющие квалификационные уровни для отрасли;
- 3) профессиональные стандарты, определяющие основные требования работодателей к профессиональным знаниям и навыкам (познавательные и функциональные компетенции) работников;
- 4) образовательные стандарты или модули, которые составлены на основе разработанных профессиональных стандартов;
- 5) уполномоченный орган, регулирующий разработку и внедрение национальной квалификационной системы;
- 6) независимые центры сертификации, занимающиеся проведением процедур сертификации и присуждением квалификаций.

На первом этапе внедрения национальной системы квалификаций следует разработать целостную методологию создания национальной системы квалификаций с целью систематизации и квалификации существующих квалификаций работников по уровням в зависимости от широты компетенций и ответственности, их сложности и наукоемкости.

На основе национальной рамки квалификаций разрабатываются отраслевые рамки квалификаций в конкретной отрасли экономической деятельности.

Отраслевая рамка квалификаций классифицирует требования к квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.

Разработка и утверждение отраслевой рамки квалификаций производится уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности с учетом мнения отраслевых объединений работодателей и отраслевых объединений работников.

Без национальной и отраслевых рамок квалификаций не могут быть разработаны профессиональные стандарты, так как они описывают конкретные компетенции, умения работников в зависимости от уровня квалификации.

На втором этапе необходима разработка профессиональных стандартов в соответствии с методическими рекомендациями по их разработке, единого макета, порядка разработки профессиональных стандартов и утверждения.

Организацию разработки профессиональных стандартов обеспечивают отраслевые государственные органы, непосредственную разработку профессиональных стандартов осуществляют работодатели, объединения работодателей совместно с объединениями работников.

На третьем этапе осуществляется внедрение независимой системы подтверждения квалификации в соответствии с порядком подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов, а также утвержденных схем сертификации персонала.

Независимая система подтверждения квалификации состоит из разных этапов, основанных на требованиях схемы сертификации:

- 1) письменное тестирование, на котором проверяются необходимые познавательные компетенции (специализированные знания);
- 2) практическое тестирование, на котором проверяются необходимые функциональные компетенции (профессиональные навыки);
- 3) собеседование (специально организованная беседа с сертифицируемым с целью определения профессиональной пригодности);
- 4) анализ документов (изучение требуемых формализованных данных о квалификации сертифицируемого).

Пройти практическое тестирование можно только после успешной сдачи письменного тестирования.

Участниками системы подтверждения квалификации являются:

- 1) учащиеся и работоспособные граждане, желающие подтвердить или повысить уровень квалификации;
- 2) работодатели;
- 3) учреждения технического и профессионального, высшего и послевузовского образования.

Внедрение независимой системы подтверждения квалификации позволит:

- 1) повысить качество предоставляемых образовательных услуг;
- 2) повысить конкурентоспособность отечественных предприятий;
- 3) получить реальную оценку профессиональной пригодности работника;
- 4) соответствовать отечественным работникам требованиям международного рынка труда;
- 5) повысить уровень заинтересованности работника в повышении уровня квалификации.

4. Ожидаемые результаты от реализации Плана

1. Обеспечение выработки единых требований к содержанию профессиональной деятельности работников, отвечающих современным потребностям рынка труда.

2. Решение широкого круга задач в области управления персоналом (разработки систем мотивации и стимулирования работников, должностных инструкций, планирования карьеры).

3. Обеспечение внедрения механизма качества – оценка профессиональной подготовленности и подтверждения соответствия квалификации специалистов, что позволит:

1) работодателям выбирать квалифицированных работников на рынке труда, улучшить экономические и управленческие характеристики, повысить качество работ, конкурентоспособность;

2) работникам объективно оценивать и подтверждать свой профессиональный уровень, повысить востребованность на рынке труда, обеспечить социальную устойчивость.

5. Необходимые финансовые ресурсы

Объем финансирования мероприятий Плана из республиканского бюджета в 2013 – 2015 годах составляет 2026,2 млн. тенге*:

1)	в 2013 году	–	188,2	млн. тенге;
2)	в 2014 году	–	919	млн. тенге;
3)	в 2015 году	–	919	млн. тенге.

Объем финансирования в рамках Соглашения о займе между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития от 2 июля 2011 года по Министерству образования и науки Республики Казахстан в 2013 году составляет 69,0 млн. тенге.

* Объемы финансирования Плана будут уточняться при утверждении республиканского бюджета на соответствующие финансовые годы в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

6. План мероприятий по созданию условий для развития национальной системы квалификаций

№ п/п	Наименование	Форма завершения	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения, год	Предполагаемые расходы
1	2	3	4	5	6

1. Внедрение Национальной рамки квалификаций

1	Апробация положений национальной рамки квалификаций в процессе ее практического применения при разработке отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов	предложения в МТСЗН	МОН, МИНТ, МТК, МСХ, МНГ, МЗ, МРР, МКИ, МООС, НК А, республиканские объединения работодателей и работников (по согласованию)	июль 2013 года	не требуются
2	Внесение изменений и дополнений в совместный приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444 и исполняющий обязанности Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 373-ө-м «Об утверждении Национальной рамки квалификаций» по итогам апробации в соответствии с предложениями государственных органов, объединений работодателей и объединений работников	совместный приказ	МТСЗН, МОН, республиканские объединения работодателей и работников (по согласованию)	декабрь 2013 года	не требуются

2. Разработка и внедрение отраслевых рамок квалификаций

3	Разработка и утверждение методических рекомендаций по разработке отраслевых рамок квалификаций	совместный приказ	МТСЗН, МОН, республиканские объединения работодателей и работников (по согласованию)	14 июня 2013 года	не требуются
4	Утверждение отраслевых рамок квалификаций	приказ	МИНТ, МТК, МСХ, МНГ, МЗ, МРР, МКИ, МООС, НКА, отраслевые объединения работодателей и работников (по согласованию)	июль 2013 года	не требуются

3. Разработка и внедрение профессиональных стандартов

	Разработка и утверждение методических рекомендаций по		МТСЗН, МОН, республиканские объединения		
--	---	--	---	--	--

5	разработке профессиональных стандартов	совместный приказ	работодателей и работников (по согласованию)	14 июня 2013 года	не требуются
6	Обеспечение разработки профессиональных стандартов: 1) определение областей профессиональной деятельности (групп профессий); 2) формирование корпуса экспертов отрасли по разработке профессиональных стандартов; 3) рассмотрение на заседаниях отраслевых советов разработанных профессиональных стандартов; 4) утверждение профессиональных стандартов	информация в Правительство Республики Казахстан	МТСЗН (созыв), МОН, МИНТ, МТК, МСХ, МНГ, МЗ, МРР, МКИ, МООС, НКА, отраслевые объединения работодателей и работников (по согласованию)	2013 год 2014 год 2015 год	В рамках бюджетной программы 145 «Разработка профессиональных стандартов» Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в 2013 году – 188,2 млн. тенге; в 2014 году – 919,0 млн. тенге; В 2015 году – 919,0 млн. тенге. В рамках Соглашения о займе между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития объем финансирования Министерства образования и науки Республики Казахстан в 2013 году – 69,0 млн. тенге
7	Внесение изменений и дополнений в приказ исполняющего обязанности Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 374-Ө-м «Об утверждении структуры и Правил разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов»	приказ	МТСЗН, МОН, заинтересованные государственные органы, республиканские объединения работодателей и работников (по согласованию)	декабрь 2013 года	не требуются
4. Внедрение системы оценки уровня профессиональной подготовленности и подтверждения соответствия квалификации специалистов					
			МТСЗН (созыв), МОН, МИНТ,		

8	Выработать предложения по поэтапному созданию независимых центров подтверждения квалификации в базовых отраслях: 1) определить перечень регулируемых сфер деятельности и приоритетных профессий для внедрения независимой системы сертификации; 2) определить необходимое количество и разработать график создания независимых центров подтверждения квалификации в базовых отраслях	информация в Правительство Республики Казахстан	М Т К , МСХ, МНГ, МЗ, МРР, МКИ, МООС, НКА, отраслевые объединения работодателей и работников (по согласованию), республиканские объединения работодателей и работников (по согласованию)	декабрь 2013 год	не требуются
9	Разработка и утверждение порядка подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов в отраслях	приказы	МИНТ, МОН, МТК, МСХ, МНГ, МЗ, МРР, М К И , отраслевые объединения работодателей и работников (по согласованию)	2013–2015 годы	не требуются
10	Внесение предложений по определению юридического статуса сертификата о присвоении квалификации	предложения в Правительство Республики Казахстан	МИНТ (созыв), МОН, МТК, МНГ, МЗ, МРР, МСХ, МКИ, МООС, МТЗСН, НКА, республиканские объединения работодателей и работников (по согласованию)	декабрь 2013 год	не требуются
11	Внесение предложений по разработке проекта Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»	предложения в Правительство Республики Казахстан	МОН (созыв), республиканские объединения работодателей и работников (по согласованию)	октябрь 2013 года	не требуются

Примечание:

расшифровка

аббревиатур:

МТЗСН – Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

МСХ – Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан

МИНТ – Министерство индустрии и новых технологий Республики Казахстан

МТК – Министерство транспорта и коммуникаций Республики Казахстан

МНГ – Министерство нефти и газа Республики Казахстан

МКИ – Министерство культуры и информации Республики Казахстан
МОН – Министерство образования и науки Республики Казахстан
МЗ – Министерство здравоохранения Республики Казахстан
НКА – Национальное космическое агентство Республики Казахстан
МРР – Министерство регионального развития Республики Казахстан
МООС – Министерство охраны окружающей среды Республики Казахстан

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»
Министерства юстиции Республики Казахстан