**Консультативный документ регуляторной политики**

**к Закону Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**1. Основания разработки Консультативного документа регуляторной политики:**

В соответствии с Посланием Главы государства народу Казахстана   
от 1 сентября 2021 года «ЕДИНСТВО НАРОДА И СИСТЕМНЫЕ РЕФОРМЫ - ПРОЧНАЯ ОСНОВА ПРОЦВЕТАНИЯ СТРАНЫ» поручено разработать Закон РК «О профессиональных квалификациях», который направлен на регулирование вопросов признания квалификаций, в том числе стимулирование работников совершенствовать свои профессиональные компетенции.

Наряду с этим, в целях развития человеческого капитала Национальным планом развития Республики Казахстан до 2025 года, утвержденным Указом Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636, предусмотрено создание законодательной основы для оценки квалификаций и сертификации специалистов, а также Национального квалификационного органа.

Оценка квалификаций и сертификация работников послужит импульсом для совершенствования их навыков и повышения профессионального уровня.

В целях решения обозначенных вопросов и реализации поручений Главы государства, с учетом лучшей международной практики в Казахстане проводится активная работа по внедрению национальной системы квалификаций (далее - НСК), как действенного способа для формирования и регулярного обновления требований работодателей к знаниям и умениям специалистов, обеспечения соответствия получаемых знаний и умений в образовательных учреждениях, в том числе объективной оценки и признания квалификаций специалистов на рынке труда.

В рамках внедрения НСК сформированы базовые элементы, такие как: Национальная рамка квалификаций, которая содержит 8 уровней квалификации; порядка 589 профессиональных стандартов и 36 отраслевых рамок квалификаций; Национальный классификатор занятий, содержащий 11 912 занятий, объединенных в 1274 группы, сформирована соответствующая нормативно-методическая база.

Вместе с тем, вопрос механизма проведения сертификации не регламентирован, отсутствует мониторинг по качеству проводимой сертификации, вследствие чего со стороны отдельных работодателей наблюдается низкий уровень доверия к существующей оценке квалификации работников.

В этой связи, заинтересованность со стороны работников в повышении квалификации и дальнейшей оценки полученных знаний отсутствует.

Правовой мониторинг и анализ эффективности нормативных правовых актов, практики применения законодательства Республики Казахстан в соответствующих отраслях государственного управления выявили отсутствие единых подходов к системе признания квалификации работников, оценки профессионального развития специалистов, мониторинга качества процедур признания квалификации, а также правовые пробелы и низкая эффективность в системе аккредитации организаций по сертификации специалистов, в том числе, отсутствие транспарентности в деятельности квалификационных комиссий по аттестации специалистов.

Таким образом, имеется необходимость в совершенствовании профессионально-квалификационной структуры рынка труда в соответствии с возрастающими требованиями работодателей и населения к компетенциям специалистов.

В этой связи перспективным и необходимым является разработка Закона РК «О профессиональных квалификациях», с учетом действующих положений системы обязательного подтверждения квалификаций работников, закрепленных действующим законодательством о разрешениях и уведомлениях.

**2. Описание проблемы, для решения которой требуется законодательное регулирование:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проблемный вопрос** | **Основные причины возникшей проблемы** | **Аналитические сведения, показывающие уровень и значимость описываемой проблемы** |
|  | Разрозненный и несистемный подход к способам признания квалификации и отсутствие нормативной правовой базы, регламентирующей единый порядок. | Недостаточны существующие законодательные механизмы, регулирующие НСК. | Государственные органы устанавливают квалификационные требования к отраслевым специалистам следующими способами регулирования: аттестация, лицензирование, уведомление, сертификация. Нормативное регулирование системы признания квалификации осуществляется отдельными законодательными и подзаконными актами, включая законодательство о разрешениях и уведомлениях, подзаконные акты, определяющие порядок и условия лицензирования, аттестации, сертификации и уведомления.  Так, для того чтобы заниматься определенными видами деятельности, специалистам необходимо получить лицензию, устанавливающую соответствие предписанным стандартам компетентности, к примеру актуарная деятельность.  Аттестация, в свою очередь, проводится в отношении определенных видов деятельности, также установленных законодательством о разрешениях и уведомлениях, к примеру аудиторы, эксперты-аудиторы в области технического регулирования и т.д.  Уведомление также используется в отношении таких видов профессиональной деятельности, к примеру, администратор в сфере реабилитации и банкротстве и т.д.  Между тем, сертификация используется как способ признания квалификации в отношении отдельных профессий, которые регулируются государством, к примеру, профессиональные бухгалтера и работники в сфере здравоохранения.  Наряду с этим, Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» (далее – НПП) осуществляет независимую сертификацию квалификации специалистов технического и профессионального образования.  В реализацию указанной функции НПП ведет Реестр центров сертификации специалистов. Центр сертификации специалистов – подразделение при юридическом лице или отраслевой ассоциации (союзе), индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, которое определяет степень соответствия уровня квалификации (способности) специалистов к выполнению работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности.  Таким образом, на сегодняшний день отсутствует нормативная правовая база, регламентирующая единый порядок проведения признания квалификации в отношении видов профессиональной деятельности, не подпадающих под обязательное регулирование государственных органов. |
|  | Отсутствие доверия со стороны работодателей к системе признания квалификации | Получение профессиональных знаний, умений и навыков и признания квалификаций осуществляется в организациях образования. | НПП совместно с Министерством образования и науки РК c 2018 года проводит независимую оценку образовательных программ казахстанских вузов.  В 2018 году Рейтинг проводился по 12 критериям, среди которых: трудоустройства выпускников и их средняя заработная плата, оценка актуальности образовательных программ, а также результаты анкетирования выпускников.  В ходе формирования рейтинга по 108 вузам проведена оценка 2000 образовательных программ, получено 6000 экспертных заключений от более 600 экспертов со всех регионов РК ежегодно.  По сравнению с прошлыми годами средний процент трудоустройства в т.г. ниже на 3%, так к примеру, в 2018 году уровень трудоустройства составлял 70%, в 2019 году 74%, в 2020 году 71%, из них 61% работали стабильно в период исследования.  В целом работодатели удовлетворены актуальностью образовательных программ на 52%. |
|  | Отсутствие взаимосвязи элементов НСК при проведении процедуры признания квалификаций | Низкий охват использования основных инструментов НСК. | В соответствии с пунктом 8 статьи 101 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее - Кодекс) квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов. Между тем, при проведении процедуры признания квалификаций регулируемых профессий профессиональные стандарты не используется, что не соответствует требованиям Кодекса и приводит к низкой заинтересованности в разработке профессиональных стандартов.  В свою очередь, профессиональные стандарты определяют требования рынка труда к квалификации специалистов и являются основой для разработки образовательных программ.  В этой связи, предлагается внедрить элементы НСК в процедуру признания квалификаций. |
|  | Высокая дифференциация вопросов, рассматриваемых Национальным советом по развитию социально-трудовой сферы | Преобразование Национального совета по квалификациям в Национальный совет по развитию социально-трудовой сфере. | Основной задачей Национального совета по развитию социально-трудовой сферы, как консультативно-совещательного органа при Правительстве Республики Казахстан, является выработка предложений по вопросам обеспечения социальной защиты населения; развитию рынка труда и содействия занятости населения; разработке основных направлений развития НСК по укреплению связи между рынком труда и системой подготовки кадров. НСК включает национальный классификатор занятий, национальную и отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, образовательные и квалификационные программы, процедуру признания квалификаций. |
|  | Низкий уровень вовлеченности отраслевых комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, действующих при государственных органах в процесс подготовки кадров, требуемых для отрасли | Отсутствие комплексного межведомственного подхода | Деятельность отраслевых комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений осуществляется в соответствии с Генеральным соглашением на 2021-2023 годы, заключенным между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей в реализацию конвенций и рекомендациями Международной организации труда. Взаимодействие в сфере национальной системы квалификаций в данном соглашении носит декларативный характер и не предусматривает меры по развитию НСК. |
|  | Отсутствие мер стимулирования по повышению квалификации и получению новых навыков | Отсутствие соответствующей нормативной правовой базы, регулирующей порядок предоставления мер стимулирования к развитию системы признания квалификации | В мировой практике применяются различные механизмы стимулирования. Одним из известных международных механизмов государственной политики, позволяющих расширить возможность доступа к качественному образованию и квалификации, являются ваучеры. Ваучер представляет собой некий контракт с государством, гарантирующим своему гражданину право покупки курса обучения, повышения или подтверждения квалификации без непосредственного перечисления гражданину денежных средств. Государство при этом берет на себя обязательство частично или полностью оплатить обучение, подтверждение или повышение квалификации путем перечисления денежных средств учебному заведению или центру подтверждения квалификации.  Трудовым кодексом предусмотрены компенсации, гарантии и льготы, предоставляемые специалистам при подготовке, переподготовке, и повышении квалификации. С целью повышения заинтересованности специалистов в подтверждении своей квалификации, в Трудовой кодекс будут внесены изменения для предоставления нижеследующих компенсаций, гарантий и льгот не только за подготовку, переподготовку, повышение квалификации, но, а также за подтверждение квалификации специалистов, которые направлены работодателем на подтверждение квалификации:  1) подтверждение квалификации за счет средств работодателя;  2) сохранение места работы (должности) на время подтверждения квалификации;  3) освобождение от работы либо выполнение работы на условиях неполного рабочего времени или работа в режиме гибкого рабочего времени;  4) выплата средней заработной платы по основному месту работы, в размере, предусмотренном для служебных командировок;  5) выплата суточных;  6) оплата стоимости проезда и проживания;  7) дополнительные гарантии и льготы специалистам, проходящим подтверждение квалификации, могут быть предоставлены в соответствии с коллективным или трудовым договором.  В соответствии с Трудовым кодексом, одним из актуальных механизмов для работодателей, является декларирование деятельности, которое заключается в проверке деятельности работодателя на соответствие требованиям трудового законодательства Республики Казахстан. В случае, если работодатель соответствует данным требованиям, ему выдается сертификат доверия сроком на 3 (три) года, который учитывается при формировании полугодового списка проведения профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан. В отношении работодателя – обладателя сертификата доверия профилактический контроль с посещением не проводится.  В рамках мер стимулирования будут включены критерии о подтверждении квалификации работников в аккредитованных центрах признания квалификации, в правила декларирования деятельности работодателя. Данная мера стимулирования предусматривает стимулирование работодателей за активное участие в системе квалификации, так как работодатели, которые соответствуют требованиям трудового законодательства, получают сертификат доверия. |

**3. Предлагаемые пути решения описанной проблемы:**

**1) разрозненный и несистемный подход к способам признания квалификации и отсутствие нормативной правовой базы, регламентирующей единый порядок**

Нормативно закрепить единый порядок признания квалификации работников с учетом действующих способов в отношении регулируемых профессий.

Предусмотреть компетенции основных участников НСК, в частности по разработке и утверждению методики проведения признания квалификации, порядка аккредитации центров признания квалификации, отбора квалификаций для подтверждения и т.д.

**Негативные последствия:** дополнительные финансовые расходы для субъектов рынка, планирующих получить аккредитацию для осуществления деятельности по признанию квалификации специалистов и лиц, получающих сертификат о признании квалификации; отсутствие механизмов государственного стимулирования и гарантированного финансирования сертификации.

**Положительные последствия:** стимулирование граждан к повышению уровня квалификаций и развитию навыков и компетенций, особенно цифровых; обеспечение единого понимания и подхода к признанию квалификаций.

**2) отсутствие доверия со стороны работодателей к системе признания квалификации**

Разграничить понятия «признание квалификации» и «присвоения квалификации». Основное отличие признания квалификации от присвоения квалификации в том, что первое осуществляется не в организациях образования, а при активном участии субъектов рынка труда для повышения доверия и интереса работодателей к системе признания квалификации;

**Негативные последствия:** отсутствие интереса со стороны работников к продолжению образования и обучения.

**Положительные последствия:** обеспечение более гибкой трудовой мобильности внутри страны и за рубежом; получение квалифицированных специалистов, отвечающих современным требованиям рынка труда; повышение уровня трудоустройства граждан с неформальным и информальным образованием.

**3) отсутствие взаимосвязи элементов НСК при проведении процедуры признания квалификаций**

Национальная система квалификаций состоит из следующих элементов: национальной рамки квалификаций, национального классификатора занятий, отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов и образовательных программ. Формируется «полная цепочка» от формирования требований до признания квалификации специалистов по данным требованиям.

**Негативные последствия:** увеличение нагрузки на деятельность организаций по признанию квалификаций в связи с необходимостью соответствия новым инструментам.

**Положительные последствия:** обеспечение единого понимания и подхода к Национальной системе квалификации.

Вместе с тем, для обеспечения единых требований к качеству проведения признания квалификации специалистов требуются перечень квалификаций, по которым будет осуществляться признание и квалификационные программы, являющиеся инструментом оценки соответствия специалиста требованиям к применению знаний и умений, определенных в профессиональных стандартах;

**4) высокая дифференциация вопросов, рассматриваемых Национальным советом по развитию социально-трудовой сферы**

Преобразование Национального совета по развитию социально-трудовой сферы в Национальный совет по квалификациям с закреплением таких функций как, определение приоритетов развития Национальной системы квалификаций, утверждение национальной рамки квалификаций, ежегодных планов по разработке/обновлению отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, квалификационных стандартов и квалификационных программ, ежеквартальное рассмотрение вопросов развития национальной системы квалификаций;

**Негативные последствия:** ограниченный круг вопросов, входящих в компетенцию Национального совета по квалификациям и создание дополнительного консультативно-совещательного органа.

**Положительные последствия:** высокий акцент и скорость принятий решения вопросов по Национальной системе квалификации, улучшение межведомственного взаимодействия.

**5) низкий уровень вовлеченности отраслевых комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, действующих при государственных органах в процесс подготовки кадров, требуемых для отрасли**

Определить статус отраслевых советов по квалификациям, а также закрепить их основные функции и обязанности.

**Негативные последствия:** недостаточная развитость социального партнерства.

**Положительные последствия:** создание единого и консолидированного мнения отрасли и государственных органов по вопросам квалификации специалистов.

**6) отсутствие мер стимулирования по повышению квалификации и получению новых навыков**

Предусмотреть использование следующих мер для стимулирования вхождения в систему признания квалификации: компенсации, гарантии и льготы в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, учет признания квалификации специалистов при декларировании деятельности работодателя, ваучерно-модульная система признания квалификации.

**Негативные последствия:** неготовность работодателей вкладывать средства в кадровое развитие своих работников.

**Положительные последствия:** предоставление возможности работникам в получении более высокого заработка в связи с признанием своей квалификации на рынке труда.

**4. Рассмотренные альтернативные пути решения проблемы (если проводился анализ возможных альтернатив):**

Анализ альтернативных путей решения имеющихся проблем не проводился. Предложенные пути решения сформированы исходя из предложений целевых групп и организаций, поступивших от членов рабочей группы. Данные предложения были неоднократно рассмотрены в ходе публичных встреч и обсуждений на публичных площадках.

Всего за указанный период поступило более 23 предложений, проведено более 3 публичных встреч.

**5. Целевые группы для публичного обсуждения:** государственные органы, работодатели, НПП «Атамекен», работники, безработные, а также соискатели.

Государственные органы, работодатели и НПП «Атамекен» являются ключевыми участниками по развитию отрасли в части определения квалификационных и иных требования для работника.

Работники, безработные, а также соискатели являются основными субъектами по признанию квалификации.

Консультации будут проводиться с представителями государственных органов, работников, работодателей, бизнеса.

**6. Способы уведомления целевых групп:** пресс-релиз на сайте Министерства и обсуждения на портале открытых НПА.

**7. Способ публичного обсуждения:** размещение на интернет-портале открытых НПА для публичного обсуждения.

**8. Анализ текущей ситуации, международного опыта и предлагаемых механизмов регулирования:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Текущая ситуация** | **Международный опыт** | **Предлагаемое регулирование** |
|  | На сегодняшний день в Казахстане признание квалификации по отдельным видам деятельности и профессиям осуществляют:  1) уполномоченные государственные органы через механизмы лицензирования, аттестации, сертификации и уведомления. Порядка 202 профессий регулируются уполномоченными государственными органами через указанные способы. Деятельность уполномоченных государственных органов при признании квалификаций специалистов регулируется в соответствии с внутренними нормативными правовыми актами.  2) Организации, аккредитованные в качестве центров сертификации уполномоченными государственными органами. Аккредитацию осуществляют 5 государственных органов, среди которых, к примеру, Министерство финансов Республики Казахстан, которое выдает свидетельство об аккредитации организаций по профессиональной сертификации бухгалтеров и профессиональных аудиторских организаций.  3) Центры признания квалификаций при НПП, насчитывается порядка 40 центров признания квалификаций, которые действуют в 6 областях и в 2 городах республиканского значения (гг. Нур-Султан и Алматы). Из них 29 центров признания квалификаций действуют при объединениях работодателей, 10 центров признания квалификаций действуют в организационно-правовой форме товарищества с ограниченной ответственностью и акционерных обществ на базе предприятий, а также 1 центр сертификации действует на базе организации технического и профессионального образования при поддержке предприятий. | В международной практике выделяют следующие способы признания квалификации:  1) лицензирование (например, докторов или адвокатов), которое предусматривает, что незаконно выполнять определенный диапазон видов деятельности, без предварительного получения квалификации, которая обеспечивает, чтобы специалист соответствовал предписанным стандартам компетентности;  2) регистрация (например, агентов по недвижимости), которая обеспечивает некоторую форму правового барьера для «входа» в профессиональную деятельность, но не предусматривает четкого стандарта квалификации. При этом, как и в случае с лицензированием незаконно заниматься профессиональной деятельностью без предварительной регистрации своих данных в соответствующем регулирующем органе;  3) сертификация (например, фитнес инструкторов), которая является необязательной, добровольной формой признания квалификации для повышения шансов на трудоустройство и более высокого уровня заработка. При этом специалисты, не прошедшие процедуру сертификации, не ограничиваются в том, чтобы заниматься профессиональной деятельностью;  4) аккредитация (например, бухгалтер), которая является добровольной формой признания квалификации путем признания квалификации со стороны профессионального сообщества или отраслевой ассоциации. В данном случае регулирующим органом, определяющим обязательность прохождения аккредитации для «входа» в профессиональную деятельность, является не государство, а профессиональное сообщество или аккредитованная отраслевая ассоциация. | Определение квалификационных требований при проведении признания квалификации работников в соответствии с квалификационными стандартами. По регулируемым профессиям компетенция по утверждению квалификационных требований будет закреплена за регулирующими государственными органами, по нерегулируемым - за отраслевыми советами по квалификациям. |
|  | Центры признания квалификаций при НПП осуществляют свою деятельность в соответствии с подпунктом 4) статьи 13 Закона Республики Казахстан от 4 июля 2013 года «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан», а также регламентом, который устанавливает порядок формирования и ведения Реестра центров признания квалификаций специалистов и квалификационные требования к ним, а также Реестра сертифицированных специалистов.  Частные сертификационные и учебные центры. Деятельность частных сертификационных и учебных центров в настоящее время никак не регламентируется.  В настоящее время орган, ответственный за осуществление мониторинга качества и координацию деятельности центров признания квалификации отсутствует. | В Эстонии внедрены профессиональные квалификационные стандарты, сертификаты, Эстонский квалификационный орган Kutsekoda (Кутсекода). Кутсекода разрабатывает структуру поддержки профессиональной системы квалификаций, чтобы повысить конкурентоспособность эстонских специалистов и способствовать развитию, оценке, признанию и сравнению их профессиональных компетенций. Деятельность Кутсекоды финансируется из государственного бюджета за счет Министерства образования Эстонии.  Основными направлениями деятельности Кутсекоды являются:  организация и координация деятельности отраслевых советов;  консультирование и поддержка органов, присваивающих квалификацию;  ведение реестра профессиональных квалификаций;  организация консультирования и обучения, связанного с Национальной системой квалификаций;  представление Национальной системы квалификаций Эстонии на национальном и международном уровне;  организация разработки и обновления профессиональных квалификационных стандартов на основе решения отраслевых советов;  организация работы центра Europass (центр поддержки мобильности трудовых ресурсов в Европе);  выступление в роли национального координационного центра по вопросам внедрения европейской рамки квалификаций.  Правительство Великобритании поставило цель — к 2020 году в мировом рейтинге конкурентоспособности страна должна подняться с 13 на 8 место. Для этого национальной идеей должен стать переход от «управления человеческими ресурсами» к «управлению человеческим капиталом», поскольку именно человек — «собственник» квалификации — становится ключевым фактором развития «экономики знаний».  Несмотря на то, что в последнее время различия между академическими и профессиональными квалификациями постепенно стираются, формировать требования к уровням квалификации, разрабатывать и оценивать профессиональные стандарты и квалификации могут только организации работодателей. В Великобритании эти ответственные задачи делегируются Советам по развитию отраслевых квалификаций, которым предоставляются соответствующие полномочия и финансирование. На сегодня в Великобритании действует 23 Совета, они охватывают 90% национальной экономики.  Квалификационный регулятор (национальные квалификационные агентства) устанавливает требования к профессиональным квалификациям, производит аккредитацию органов присвоения квалификаций и мониторинг их деятельности, определяет критерии Национальной рамки квалификаций и проверяет соответствие заявленных квалификаций (профессиональных стандартов) требованиям работодателей. | Введение аккредитации НПП центров признания квалификаций и закрепление функций по мониторингу качества их деятельности. |
|  | Действующим Трудовым кодексом предусмотрены компенсации, гарантии и льготы, предоставляемые специалистам при подготовке, переподготовке, и повышении квалификации. | Согласно международной практике, уровень квалификации специалиста является одним из основных факторов при установлении в системе оплаты труда уровней оплаты труда в зависимости от квалификации, что в свою очередь является стимулирующей мерой для признания квалификации. Тем самым, полученный документ о признании квалификации, обеспечивает специалистам:  1) возможность занятия более высокой должности;  2) возможность получения надбавки к заработной плате в соответствии с установленной системой оплаты труда;  3) преимущественное трудоустройство;  4) допуск к определённым видам работ. | С целью повышения заинтересованности специалистов в признании своей квалификации, в Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года будут внесены изменения для предоставления нижеследующих компенсаций, гарантий и льгот не только за подготовку, переподготовку, повышение квалификации, но а также за признание квалификации специалистов, которые направлены работодателем на признание квалификации:  1) признание квалификации за счет средств работодателя;  2) сохранение места работы (должности) на время признания квалификации;  3) освобождение от работы либо выполнение работы на условиях неполного рабочего времени или работа в режиме гибкого рабочего времени;  4) выплата средней заработной платы по основному месту работы, в размере, предусмотренном для служебных командировок;  5) выплата суточных;  6) оплата стоимости проезда и проживания;  7) дополнительные гарантии и льготы специалистам, проходящим признание квалификации, могут быть предоставлены в соответствии с коллективным или трудовым договором. |
|  | В соответствии с Трудовым кодексом, одним из актуальных механизмов для работодателей является декларирование деятельности, которое заключается в проверке деятельности работодателя на соответствие требованиям трудового законодательства Республики Казахстан. В случае, если работодатель соответствует данным требованиям, ему выдается сертификат доверия сроком на 3 (три) года, который учитывается при формировании полугодового списка проведения профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан. В отношении работодателя – обладателя сертификата доверия профилактический контроль с посещением не проводится. | Отсутствует международный опыт так как декларирование деятельности работодателя применяется в рамках законодательства Республики Казахстан. | Учет признания квалификации специалистов при декларировании деятельности работодателя.  В рамках мер стимулирования будут включены критерии признания квалификации специалистов в правила декларирования деятельности работодателя. Данная мера стимулирования предусматривает стимулирование работодателей за активное участие в системе квалификации, так как работодатели, которые соответствуют требованиям трудового законодательства получают сертификат доверия. |
|  | В целях самостоятельного получения рабочей квалификации, востребованной на рынке труда, Государственной программой «Еңбек» предусматривается предоставление ваучера на обучение по квалификациям, утвержденным согласно перечню 100 востребованных сервисных и индустриальных профессий. В стоимость ваучера на обучение входят расходы на образовательный процесс в соответствии с требованиями образовательных программ, стипендия и материальная помощь на проезд, проживание и прохождение медицинского осмотра участника программы «Еңбек». Для получения ваучера на обучение претендент обращается в центр занятости населения по месту жительства или мобильные центры занятости.  Также Законом Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года «О занятости населения» предусмотрены различные меры содействия занятости населения и социальной защиты от безработицы, которые, в свою очередь, все еще не являются достаточно эффективными и не доводят обучившегося до признания его квалификации. | В мировой практике применяются различные механизмы стимулирования. Одним из известных международных механизмов государственной политики, позволяющих расширить возможность доступа к качественному образованию и квалификации, являются ваучеры. Ваучер представляет собой некий контракт с государством, гарантирующим своему гражданину право покупки курса обучения, повышения или признания квалификации без непосредственного перечисления гражданину денежных средств. Государство при этом берет на себя обязательство частично или полностью оплатить обучение, признание или повышение квалификации путем перечисления денежных средств учебному заведению или центру признания квалификации.  На сегодняшний день ваучерная система используется в отношении специалистов образования и в рамках Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 «Еңбек». Так, согласно Закону Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании», ваучерно-модульная система повышения квалификации представляет собой форму повышения квалификации, предоставляющую специалисту образования возможность выбора организации, содержания и сроков обучения, финансируемую на основе подушевого норматива, установленного государством и оформленного в виде именного документа (ваучера), обеспеченного определенной суммой денег. | Законом Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» будет предусмотрено предоставление ваучеров на признание квалификации наряду с ваучерами на обучение и повышение квалификации, а также и различными действующими мерами содействия занятости населения и социальной защиты от безработицы, что послужит одним из механизмов стимулирования к вхождению в Национальную систему квалификаций. |

**9. Индикаторы измерения проблемы и ожидаемые результаты:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Текущие показатели** | **Результаты, которые будут достигнуты за 1 год (после принятия закона)** | **Результаты, которые будут достигнуты за 2 года (после принятия закона)** | **Результаты, которые будут достигнуты за 3 года (после принятия закона)** | **Результаты, которые будут достигнуты за 4 год (после принятия закона)** | **Результаты, которые будут достигнуты за 5 лет (после принятия закона)** |
|  | **Охват профессиональными стандартами подклассов ОКЭД** | **27%** | **+5% к базовому уровню** | **+5% к базовому уровню** | **+5% к базовому уровню** | **+5% к базовому уровню** |