**«Кәсіби біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңына реттеу саясаты бойынша консультативтік құжат**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Нормативтік саясаттың консультативтік құжатын әзірлеудің негізі:**

Мемлекет басшысының Қазақстан халқына Жолдауына сәйкес 2021 жылғы 1 қыркүйектегі «ХАЛЫҚ БІРЛІГІ ЖӘНЕ ЖҮЙЕЛІК РЕФОРМАЛАР – ЕЛ ӨРКЕНДЕУІНІҢ БЕРІК НЕГІЗІ» Біліктілікті тануды реттеуге бағытталған «Кәсіби біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңын әзірлеу тапсырылды, оның ішінде қызметкерлерді кәсіби құзыреттіліктерін арттыруға ынталандыру.

Сонымен қатар, адами капиталды дамыту мақсатында Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 15 ақпандағы №636 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарында адами капиталды дамыту мақсатында мамандардың біліктілігін бағалау мен аттестациялаудың заңнамалық негізі мен Ұлттық біліктілік органын құру қарастырылған.

Қызметкерлердің біліктілігін бағалау және аттестаттау олардың біліктілігін арттыруға және кәсіби өсуіне серпін береді.

Қазақстандағы үздік халықаралық тәжірибені ескере отырып, бұл мәселелерді шешу және Мемлекет басшысының тапсырмаларын орындау мақсатында, білім беру ұйымдарында алынған білім мен дағдылардың сәйкестігін қамтамасыз ету, оның ішінде еңбек нарығында мамандардың біліктілігін объективті бағалауды және мойындауды қамтамасыз ету үшін жұмыс берушілердің мамандардың білімі мен дағдыларына қойылатын талаптарын үнемі жаңартып отыру және қалыптастырудың тиімді әдісі ретінде ұлттық біліктілік жүйесін (бұдан әрі – (ҰБЖ) енгізу бойынша белсенді жұмыс жүргізілуде.

ҰБЖ енгізу шеңберінде негізгі элементтер қалыптасты, мысалы: біліктіліктің 8 деңгейін қамтитын Ұлттық біліктілік жүйесі; шамамен 589 кәсіптік стандарт және 36 салалық біліктілік шеңбері; 11912 кәсіпті қамтитын 1274 топқа біріктірілген кәсіптердің ұлттық жіктеуіші сәйкес нормативтік -әдістемелік база құрылды.

Сонымен қатар, аттестаттау тетігі мәселесі реттелмеген, қолданыстағы аттестаттау сапасына мониторинг жүргізілмейді, соның салдарынан жеке жұмыс берушілер тарапынан жұмысшылардың біліктілігін бағалауға сенімнің төмен деңгейі байқалады.

Осыған байланысты қызметкерлердің біліктілігін арттыруға және алған білімін одан әрі аттестациялауға мүдделі емес.

Нормативтік құқықтық актілердің тиімділігін, мемлекеттік басқарудың тиісті салаларында Қазақстан Республикасының заңнамасын қолдану практикасын құқықтық бақылау мен талдау мамандардың біліктілігін тану рәсімдерінің сапасын бақылау, сондай-ақ мамандарды аттестаттау жөніндегі ұйымдардағы аккредиттеу жүйесіндегі құқықтық олқылықтар мен төмен тиімділік, оның ішінде мамандарды аттестаттау жөніндегі біліктілік комиссиялары қызметінің ашықтығы жоқ екендігін, қызметкерлердің біліктілігін тану, кәсіби біліктілігін бағалау жүйесіне біркелкі тәсілдердің жоқтығын анықтады.

Осылайша, жұмыс берушілер мен халықтың мамандардың құзыреттілігіне деген сұранысының артуына сәйкес еңбек нарығының кәсіби -біліктілік құрылымын жетілдіру қажеттілігі туындайды.

Осыған байланысты рұқсат беру және хабарландырулар туралы қолданыстағы заңнамада бекітілген қызметкерлердің біліктілігін міндетті растау жүйесінің қолданыстағы ережелерін ескере отырып, «Кәсіби біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңын әзірлеу келешек үшін қажет.

**2. Шешімі үшін заңнамалық реттеуді қажет ететін мәселенің сипаттамасы:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проблемалық сұрақ** | **Мәселенің негізгі себептері** | **Сипатталатын мәселенің деңгейі мен маңыздылығын көрсететін аналитикалық ақпарат** |
| 1 | Біліктілікті тану әдістеріне шашыраңқы және жүйесіз көзқарас және аттестацияның бірыңғай тәртібін реттейтін нормативтік құқықтық базаның болмауы | ҰБЖ-н реттейтін қолданыстағы заңнамалық тетіктер жеткіліксіз | Мемлекеттік органдар сала мамандарына қойылатын біліктілік талаптарын реттеудің 4 тәсілі бойынша белгілейді: аттестация, лицензиялау, хабарлама, аттестаттау. Біліктілікті тану жүйесін реттеушілік реттеу жекелеген заңнамалық және нормативтік құқықтық актілермен, соның ішінде рұқсат беру және хабарламалар туралы заңнамамен, лицензиялаудың, аттестаттаудың, сертификаттаудың және хабарлаудың тәртібі мен шарттарын анықтайтын заң алдындағы актілермен жүзеге асырылады.  Сонымен, қызметтің жекелеген түрлерімен айналысу үшін мамандарға құзыреттің белгіленген стандарттарына сәйкестігін растайтын лицензия қажет, мысалы, актуарлық қызмет.  Аттестаттау, өз кезегінде, рұқсаттар мен хабарламалар туралы заңнамада белгіленген қызметтің жекелеген түрлеріне қатысты жүзеге асырылады, мысалы, аудиторлар, техникалық реттеу саласындағы сарапшы аудиторлар және т.б.  Хабарлама сондай-ақ осындай кәсіби қызметке қатысты қолданылады, мысалы, оңалту және банкроттық саласындағы әкімші және т.б.  Сонымен қатар, сертификаттау мемлекет реттейтін кейбір мамандықтарға, мысалы, кәсіби бухгалтерлер мен медицина қызметкерлері үшін біліктілікті тану әдісі ретінде қолданылады.  Сонымен қатар, «Атамекен» Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы (бұдан әрі - ҰКП) техникалық және кәсіптік білім беру мамандарының біліктілігін тәуелсіз аттестаттаудан өткізеді.  Бұл функцияны жүзеге асыру үшін ҰКП мамандарды сертификаттау орталықтарының реестрін жүргізеді. Мамандарды сертификаттау орталығы - бұл мамандардың біліктілік деңгейінің (қабілеттілігінің) сәйкес кәсіби қызмет түрлерінің жұмыстарын орындауға сәйкестілік дәрежесін анықтайтын заңды тұлғаның немесе салалық бірлестіктің (кәсіподақтың), жеке кәсіпкердің немесе заңды тұлғаның бөлімшесі.  Осылайша, бүгінгі күнге дейін мемлекеттік органдардың міндетті реттеуіне жатпайтын кәсіби қызмет түрлеріне қатысты аттестаттаудың бірыңғай тәртібін реттейтін нормативтік құқықтық база жоқ. |
| 2 | Жұмыс берушілердің біліктілікті тану жүйесіне сенімсіздігі | Бiлiм беру ұйымдарында кәсiптiк бiлiмдi, дағды мен дағдыны меңгеру және бiлiктiлiктi тану жүзеге асырылады. | ҰКП Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігімен бірлесіп  2018 жылдан бастап Қазақстан университеттерінің білім беру бағдарламаларын бағалауын дербес жүргізіп келеді.  2018 жылы 12 критерийлер бойынша рейтинг жүргізілді, оның ішінде: түлектердің жұмысқа орналасу және олардың орташа жалақысы, білім беру бағдарламалар зектілігін бағалау, сондай-ақ түлектердің сауалнама нәтижелері.  108 ЖОО бойынша рейтинг қалыптастыру барысында 2000 білім беру жүйесіне бағалау жүргізілді жыл сайын ҚР аймақтарында 600-ден астам сарапшылардың 6000 сараптамалық бағдарлама бойынша қорытындылар алынды.  Өткен жылдармен салыстырғанда орташа ағымдағы жылы жұмысқа орналастыру пайызы 3% - ға төмен, мысалы, 2018 жылы жұмыспен қамту 70% құрады, 2019 жылы  74%, 2020 жылы 71%, оның ішінде 61% зерттеу кезеңінде тұрақты жұмыс істеді. Жалпы жұмыс берушілер білім беру бағдарламаларының өзектілігі 52% қанағаттандырылды |
| 3 | Біліктілікті тану рәсімін жүргізу кезінде ҰБЖ элементтерінің өзара байланысының болмауы | Негізгі ҰБЖ құралдарын пайдаланудың төмен қамтылуы | Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) 101-бабының 8-тармағына сәйкес қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және жекелеген жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде белгіленеді. Бұл арада реттелетін кәсіптердің біліктілігін тану рәсімі кезінде Кодекс талаптарына сәйкес келмейтін және кәсіби стандарттарды әзірлеуге қызығушылықтың төмен болуына әкелетін кәсіби стандарттар қолданылмайды.  Өз кезегінде кәсіби стандарттар мамандардың біліктілігіне еңбек нарығының талаптарын анықтайды және білім беру бағдарламаларын әзірлеуге негіз болады.  Осыған байланысты біліктілікті тану рәсіміне ҰБЖ элементтерін енгізу ұсынылады. |
| 4 | Әлеуметтік-еңбек саласын дамыту жөніндегі ұлттық кеңесте қаралатын мәселелердің жоғары саралануы | Біліктілік жөніндегі ұлттық кеңестің әлеуметтік және еңбек саласын дамыту жөніндегі ұлттық кеңеске айналуы | Қазақстан Республикасының Үкіметі жанындағы консультативтік -кеңесші орган ретіндегі Әлеуметтік -еңбек саласын дамыту жөніндегі ұлттық кеңестің негізгі міндеті - халықтың әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету мәселелері бойынша ұсыныстар әзірлеу; еңбек нарығын дамыту және халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу; еңбек нарығы мен кадрларды даярлау жүйесі арасындағы байланысты нығайту үшін ҰБЖ дамытудың негізгі бағыттарын әзірлеу. ҰБЖ кәсіптердің ұлттық жіктеуішін, ұлттық және салалық біліктілік шеңберін, кәсіби стандарттарды, білім беру және біліктілік бағдарламаларын және біліктілікті тану рәсімін қамтиды. |
| 5 | Өнеркәсіпке қажетті кадрларды дайындау процесіне мемлекеттік органдардың жанындағы әлеуметтік серіктестік және әлеуметтік -еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялардың қатысу деңгейінің төмендігі | Біріктірілген ведомствоаралық тәсілдің болмауы | Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялардың қызметі Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары мен ұсынымдарын орындау үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмысшылардың республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасында жасалған 2021-2023 жылдарға арналған Бас келісімге сәйкес жүзеге асырылады. Осы келісімдегі ұлттық біліктілік жүйесі саласындағы өзара іс-қимыл декларативті сипатқа ие және ҰБЖ әзірлеу жөніндегі шараларды көздемейді. |
| 6 | Біліктілікті арттыру және жаңа дағдыларды меңгеру үшін ынталандыру шараларының болмауы | Біліктілікті тану жүйесін дамыту үшін ынталандыру шараларын ұсыну тәртібін реттейтін тиісті нормативтік құқықтық базаның болмауы | Әлемдік тәжірибеде ынталандырудың әртүрлі механизмдері қолданылады. Ваучерлер сапалы білім мен біліктілікке қолжетімділікті арттыруға арналған белгілі халықаралық мемлекеттік саясат тетіктерінің бірі болып табылады. Ваучер – бұл азаматқа оқу курсын сатып алу, біліктілігін арттыру немесе растау құқығына азаматқа ақша аудармай-ақ кепілдік беретін мемлекетпен жасалған шарттың бір түрі.  Бұл ретте мемлекет білім беру ұйымына немесе біліктілікті растау орталығына ақша аудару жолымен оқуға, растауға немесе біліктілігін арттыруға жартылай немесе толық ақы төлеуге міндеттенеді.  Еңбек кодексінде мамандарды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру кезінде оларға берілетін өтемақылар, кепілдіктер мен жеңілдіктер қарастырылған. Мамандардың өз біліктіліктерін растауға қызығушылықтарын арттыру мақсатында 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексіне оқыту, қайта даярлау, біліктілігін арттыру үшін ғана емес, сондай-ақ мынадай өтемақылар, кепілдіктер мен жеңілдіктер қарастырылатын өзгерістер енгізіледі. Жұмыс беруші біліктілікті растау үшін жіберетін мамандардың біліктілігін растау үшін:  1) жұмыс берушінің қаражаты есебінен біліктілікті растау;  2) біліктілікті растау кезеңінде жұмыс орнының (лауазымының) сақталуы;  3) жұмыстан немесе толық емес жұмыс уақыты бойынша жұмысты орындаудан немесе икемді жұмыс уақытындағы жұмыстан босату;  4) іссапарлар үшін қарастырылған көлемде негізгі жұмыс орны бойынша орташа жалақыны төлеу;  5) тәуліктік төлем;  6) жол жүру және тұру құнын төлеу;  7) біліктілік растауынан өтетін мамандарға қосымша кепілдіктер мен жеңілдіктер ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес берілуі мүмкін.  Еңбек кодексіне сәйкес, жұмыс берушілер үшін Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігін тексеруден тұратын қызмет декларациясы жұмыс берушілер үшін ең өзекті механизмдердің бірі болып табылады. Егер жұмыс беруші осы талаптарды қанағаттандырса, оған 3 (үш) жылдық мерзімге сенімгерлік куәлік беріледі, ол Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес бақылау субъектісіне (объектісіне) барумен профилактикалық бақылаудың алты айлық тізімін қалыптастыру кезінде ескеріледі.  Сенім куәлігінің иесі - жұмыс берушіге қатысты, барумен профилактикалық бақылау жүргізілмейді.  Ынталандыру шаралары шеңберінде біліктілікті тану бойынша аккредиттелген орталықтардағы қызметкерлердің біліктілігін растау критерийлері жұмыс берушінің қызметін декларациялау ережесіне енгізілетін болады. Бұл ынталандыру шарасы жұмыс берушілерді біліктілік жүйесіне белсенді қатысуға ынталандыруды көздейді, өйткені еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келетін жұмыс берушілер сенім куәлігін алады. |

**2. Сипатталған мәселені шешудің ұсынылған жолдары:**

**1) бiлiктiлiктi тану әдiстерiне бөлшектенген және жүйелi емес көзқарас және бiрыңғай тәртiбiн реттейтiн нормативтiк құқықтық базаның болмауы.**

Реттелетін кәсіптерге қатысты қолданыстағы әдістерді ескере отырып, қызметкерлердің біліктілігін растаудың бірыңғай тәртібін нормативтік түрде бекіту.

ҰБЖ негізгі қатысушыларының құзыретін қамтамасыз ету, атап айтқанда, біліктілікті тану әдістемесін әзірлеу және бекіту, біліктілікті тану орталықтарын аккредиттеу тәртібі, растау үшін біліктіліктерді іріктеу және т.б.

**Теріс салдарлар:** мамандардың біліктілігін тану жөніндегі қызметті жүзеге асыру үшін аккредиттеу алуды жоспарлап отырған нарық субъектілері және біліктілікті тану туралы сертификат алатын адамдар үшін қосымша қаржылық шығыстар; сертификаттауды мемлекеттік ынталандыру және кепілдік берілген қаржыландыру тетіктерінің болмауы.

**Оң салдарлар:** азаматтарды біліктілік деңгейін арттыруға және дағдылар мен құзыреттерді, әсіресе цифрлық дағдыларды дамытуға ынталандыру; біліктіліктерді бірыңғай түсінуді және мойындауға көзқарасты қамтамасыз ету.

**2) жұмыс берушілердің біліктілікті тану жүйесіне сенімсіздігі**

«Біліктілікті мойындау» және «біліктілікті беру» ұғымдарын ажыратыңыз. Біліктілікті тану мен біліктілік берудің негізгі айырмашылығы – біріншісі білім беру ұйымдарында емес, жұмыс берушілердің біліктілікті тану жүйесіне сенімі мен қызығушылығын арттыру үшін еңбек нарығы субъектілерінің белсенді қатысуымен жүзеге асырылады;

**Теріс салдары:** қызметкерлердің білім мен оқуды жалғастыруға қызығушылығының болмауы.

**Оң салдарлар:** ел ішінде және шетелде неғұрлым икемді еңбек ұтқырлығын қамтамасыз ету; еңбек нарығының қазіргі заманғы талаптарына жауап беретін білікті мамандарды алу; бейресми және ақпараттық білімі бар азаматтарды жұмысқа орналастыру деңгейін арттыру.

**3) біліктілікті тану рәсімі кезінде ҰБЖ элементтерінің өзара байланысының болмауы**

Ұлттық біліктілік жүйесі келесі элементтерден тұрады: ұлттық біліктілік шеңбері, ұлттық кәсіп жіктеуіші, салалық біліктілік шеңбері, кәсіби стандарттар мен білім беру бағдарламалары.

Бұл ретте, мамандардың біліктілігін тану сапасына бірыңғай талаптарды қамтамасыз ету үшін кәсіби стандарттарда белгіленген білім мен дағдыларды қолдануға қойылатын талаптар бар маманның сәйкестігін бағалау құралы болып табылатын біліктілік тізбесі және талаптарға біліктілік бағдарламалары қажет;

**Теріс салдары:** жаңа құралдарға сәйкестік қажеттілігіне байланысты біліктілікті тану ұйымдарының қызметіне жүктемені арттыру.

**Оң салдары:** ұлттық біліктілік жүйесіне бірыңғай түсінік пен көзқарасты қамтамасыз ету.

**4) әлеуметтік және еңбек саласын дамыту жөніндегі Ұлттық кеңес қарайтын мәселелердің жоғары саралануы**

Әлеуметтік және еңбек саласын дамыту жөніндегі Ұлттық кеңесті Ұлттық біліктілік жүйесін дамытудың басымдықтарын айқындау, ұлттық біліктілік шеңберін бекіту, дамытудың жылдық жоспарларын жасау/ салалық біліктілік шеңберін жаңарту, біліктілік стандарттары мен біліктілік бағдарламаларын жаңарту, ұлттық біліктілік жүйесін дамытуды тоқсан сайын қарастыру сияқты функцияларды шоғырландыра отырып біліктілік жөніндегі Ұлттық кеңеске айналдыру;

**Теріс салдары:** ұлттық біліктілік кеңесінің құзыретіне кіретін мәселелердің шектеулі ауқымы және қосымша консультативтік-кеңесші орган құру.

**Оң салдары:** ұлттық біліктілік жүйесі бойынша мәселелерді шешудің жоғары екпіні мен жылдамдығы, ведомствоаралық өзара іс-қимылды жақсарту.

**5) салаға қажетті кадрларды даярлау процесіне мемлекеттік органдардың жанындағы әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияларды тарту деңгейінің төмендігі;**

Салалық біліктілік кеңестерінің мәртебесін анықтау, сондай -ақ олардың негізгі функциялары мен міндеттерін бекіту;

**Теріс салдары:** әлеуметтік серіктестіктің жеткіліксіз дамуы.

**Оң салдарлар:** сала мен мемлекеттік органдардың мамандардың біліктілігі мәселелері бойынша бірыңғай және шоғырландырылған пікірін құру.

**6) біліктілікті арттыру және жаңа дағдыларды меңгеру бойынша ынталандыру шараларының болмауы**

Біліктілікті тану жүйесіне енуді ынталандыру үшін келесі шараларды қолдануды қамтамасыз етіңіз: Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес мамандардың біліктілігін мойындауды ескере отырып, өтемақы, кепілдіктер мен жеңілдіктер. жұмыс беруші, біліктілікті танудың ваучерлік-модульдік жүйесі.

**Теріс салдары:** жұмыс берушілердің өз қызметкерлерінің кадрлық дамуына қаражат салуға дайын болмауы.

**Оң салдары:** қызметкерлерге еңбек нарығында біліктілігін мойындауға байланысты жоғары жалақы алуға мүмкіндік беру.

**4. Мәселені шешудің баламалы жолдары қарастырылған (егер мүмкін болатын баламаларға талдау жүргізілсе):**

Бар мәселелерді шешудің балама әдістеріне талдау жүргізілмеді. Ұсынылған шешімдер жұмыс тобының мүшелерінен түскен мақсатты топтар мен ұйымдардың ұсыныстары негізінде қалыптастырылды. Бұл ұсыныстар қоғамдық кездесулер мен қоғамдық алаңдарда талқылау кезінде бірнеше рет қаралды.

Осы кезеңде барлығы 23-тен астам ұсыныс түсті, 3-тен астам ашық кездесулер өткізілді.

**5. Жария талқылауға арналған нысаналы топтар:** мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер, «Атамекен» ҰКП, қызметкерлер, жұмыссыздар, сондай-ақ ізденушілер.

Мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер және «Атамекен» ҰКП қызметкер үшін біліктілік және өзге де талаптарды айқындау бөлігінде саланы дамыту бойынша негізгі қатысушылар болып табылады.

Қызметкерлер, жұмыссыздар, сондай-ақ ізденушілер біліктілікті тану бойынша негізгі субъектілер болып табылады.

Консультациялар Мемлекеттік органдардың, қызметкерлердің, жұмыс берушілердің, бизнестің өкілдерімен жүргізілетін болады.

**6. Нысаналы топтарды хабардар ету тәсілдері:** Министрліктің сайтындағы баспасөз релизі және ашық НҚА порталында талқылау.

**7. Қоғамдық талқылау әдісі: интернет -порталда көпшілік талқылауға ашық құқықтық актілерді орналастыру.**

**8. Ағымдағы жағдайды, халықаралық тәжірибені және ұсынылатын реттеу тетіктерін талдау:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Қазіргі жағдай** | **Халықаралық тәжірибе** | **Ұсынылатын реттеу** |
|  | Қазақстанда қызмет пен кәсіптің жекелеген түрлері бойынша біліктілікті тануды мыналар жүзеге асырады: 1) лицензиялау, аттестаттау, сертификаттау және хабарлау тетіктері арқылы уәкілетті мемлекеттік органдар. Бүгінгі күні 202 -ге жуық кәсіпті осы әдістер арқылы уәкілетті мемлекеттік органдар реттейді. Мамандардың біліктілігін тану жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органдардың қызметі ішкі нормативтік құқықтық актілерге сәйкес реттеледі. 2) уәкілетті мемлекеттік органдар сертификаттау орталықтары ретінде аккредиттелген ұйымдар. Аккредиттеуді 5 мемлекеттік орган жүзеге асырады, оның ішінде, мысалы, бухгалтерлерді және кәсіби аудиторлық ұйымдарды кәсіби сертификаттау жөніндегі ұйымдарды аккредиттеу туралы куәлікті беретін Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігі. 3) ҰКП жанындағы біліктілікті тану орталықтары, 6 облыста және республикалық маңызы бар 2 қалада (Нұр-Сұлтан мен Алматы) жұмыс істейтін 39-ға жуық біліктілікті тану орталықтары бар. Оның ішінде 28 біліктілікті тану орталығы жұмыс берушілер бірлестіктері жанынан, 10 біліктілікті тану орталығы кәсіпорындар негізіндегі жауапкершілігі шектеулі серіктестік пен акционерлік қоғамдардың ұйымдық-құқықтық нысанында, 1 аттестаттау орталығы кәсіпорындардың қолдауымен техникалық және кәсіптік білім беруді ұйымдастырудың базасы негізінде жұмыс істейді. | Халықаралық тәжірибеде біліктілікті танудың келесі әдістері бар:  1) кәсіби маманның белгіленген құзыреттілік стандарттарына сәйкес келуін қамтамасыз ететін алдын ала біліктіліксіз қызметтің белгілі бір саласын жүзеге асыру заңсыз болып табылатынын көздейтін лицензиялау (мысалы, дәрігерлер немесе заңгерлер);  2) кәсіптік қызметке «кіруге» қандай да бір құқықтық кедергіні қамтамасыз ететін, бірақ нақты біліктілік стандартын көздемейтін тіркеу (мысалы, риэлторлар). Сонымен қатар, лицензиялау кезіндегідей, сіздің деректеріңізді тиісті реттеуші органға тіркеусіз кәсіби қызметпен айналысу заңсыз болып табылады;  3) жұмысқа орналасу мүмкіндігін жоғарылату және табыстың жоғары деңгейін жоғарылату үшін біліктілікті мойындаудың ерікті формасы болып табылатын сертификаттау (мысалы, фитнес -нұсқаушылар). Бұл ретте аттестаттау процедурасынан өтпеген мамандар кәсіби қызметпен айналысумен шектелмейді;  4) аккредиттеу (мысалы, бухгалтер), бұл кәсіби қауымдастықтың немесе салалық қауымдастықтың біліктілікті тану арқылы біліктілікті танудың ерікті нысаны болып табылады. Бұл ретте кәсіби қызметке «кіру» үшін міндетті аккредиттеуді анықтайтын реттеуші орган мемлекет емес, кәсіби қоғамдастық немесе аккредиттелген салалық қауымдастық болып табылады. | Біліктілік стандарттарына сәйкес қызметкерлердің біліктілігін тану үшін біліктілік талаптарын анықтау. Реттелетін кәсіптер үшін біліктілікті бекіту құзыреті реттеуші мемлекеттік органдарға, реттелмейтіндер үшін - салалық біліктілік кеңестеріне беріледі. |
|  | ҰКП шеңберінде біліктілікті тану орталықтары «Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы туралы» 2013 жылғы 4 шілдедегі Қазақстан Республикасы Заңының 13 -бабының 4) тармақшасына сәйкес, сондай-ақ мамандардың біліктіліктерін тану орталықтарының тізілімін және оларға қойылатын біліктілік талаптарын, аттестатталған мамандар тізілімін қалыптастыру және жүргізу тәртібін белгілейтін нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жұмыс істейді.  Жеке сертификаттау және оқыту орталықтары. Жекеменшік сертификаттау және оқыту орталықтарының қызметі қазіргі уақытта ешқандай реттелмеген.  Қазіргі уақытта сапаны бақылауға және біліктілікті тану орталықтарының қызметін үйлестіруге жауапты орган жоқ. | Эстонияда кәсіби біліктілік стандарттары, сертификаттар, эстондық біліктілік органы Куцекода (Куцекода) енгізілді. Куцекода эстониялық мамандардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру және олардың кәсіби құзыреттілігін дамытуға, бағалауға, тануға және салыстыруға жәрдемдесу мақсатында кәсіби біліктілік жүйесін қолдау құрылымын әзірлейді. Куцекоданың қызметін Эстонияның Білім министрлігі мемлекеттік бюджеттен қаржыландырады.  Куцекоданың негізгі қызметі:  салалық кеңестердің қызметін ұйымдастыру және үйлестіру;  марапаттау органдарына кеңес беру және қолдау көрсету;  кәсіби біліктілік тізілімін жүргізу;  Ұлттық біліктілік жүйесіне қатысты кеңес беру мен оқытуды ұйымдастыру;  ұлттық және халықаралық деңгейде Эстонияның Ұлттық біліктілік жүйесін ұсыну;  салалық кеңестердің шешімдері негізінде кәсіби біліктілік стандарттарын әзірлеу мен жаңартуды ұйымдастыру;  Europass орталығының жұмысын ұйымдастыру (Еуропадағы жұмыс күшінің ұтқырлығын қолдау орталығы);  еуропалық біліктілік шеңберін енгізу үшін ұлттық үйлестіру орталығы ретінде әрекет етеді.  Ұлыбритания үкіметі 2020 жылға қарай әлемдік бәсекеге қабілеттілік рейтингінде ел 13-орыннан 8-ші орынға көтерілуі тиіс деген мақсат қойды. Ол үшін «адам ресурстарын басқарудан» «адами капиталды басқаруға» көшу ұлттық идеяға айналуы керек, өйткені «білім экономикасының» дамуының шешуші факторы – біліктілік «иесі» тұлға болып табылады. .  Соңғы уақытта академиялық және кәсіби біліктілік арасындағы айырмашылық біртіндеп жойылып бара жатқанына қарамастан, тек жұмыс берушілер ұйымдары ғана біліктілік деңгейіне қойылатын талаптарды тұжырымдай алады, кәсіби стандарттар мен біліктіліктерді әзірлейді және бағалай алады. Ұлыбританияда бұл міндеттер өнеркәсіптік дағдыларды дамыту жөніндегі кеңестерге жүктеледі, олар міндетті және қаржыландырылады. Бүгінде Ұлыбританияда 23 Кеңес жұмыс істейді, олар ұлттық экономиканың 90%-ын қамтиды.  Біліктілікті реттеуші (ұлттық біліктілік агенттіктері) кәсіптік біліктілікке қойылатын талаптарды белгілейді, біліктілік беретін органдарды аккредиттейді және бақылайды, Ұлттық біліктілік шеңберінің өлшемшарттарын айқындайды және мәлімделген біліктіліктердің (кәсіптік стандарттардың) жұмыс берушілердің талаптарына сәйкестігін тексереді. | Біліктілікті мойындау және олардың қызметінің сапасын бақылау функцияларын шоғырландыру орталықтарының ҰКП аккредиттеуді енгізу. |
|  | Қолданыстағы Еңбек кодексінде мамандарды дайындау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру бойынша өтемақы, кепілдіктер мен жеңілдіктер қарастырылған. | Халықаралық тәжірибеге сәйкес маманның біліктілік деңгейі біліктілікке байланысты жалақы жүйесінде еңбекақы төлеу деңгейін белгілеудің негізгі факторларының бірі болып табылады, бұл өз кезегінде біліктілікті мойындау үшін ынталандыру шарасы болып табылады. Осылайша, біліктілікті тану туралы алынған құжат мамандарға:  1) жоғары лауазымды иелену мүмкіндігі;  2) белгіленген еңбекақы жүйесіне сәйкес жалақыға үстемеақы алу мүмкіндігі;  3) жеңілдікті жұмыс;  4) жекелеген жұмыс түрлеріне жіберу. | Мамандардың біліктілігін мойындауға қызығушылығын арттыру мақсатында 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне келесідей өтемақылар, кепілдіктер мен жеңілдіктер қарастырылады, олар тек оқыту, қайта даярлау, біліктілігін арттыру, сонымен қатар жұмыс беруші біліктілікті тануға жіберген мамандардың біліктілігін тану үшін:  1) жұмыс берушінің қаражаты есебінен біліктілікті тану;  2) жұмыс орнын (лауазымды) біліктілік тану кезеңіне сақтау;  3) жұмыстан немесе толық емес жұмыс уақыты бойынша жұмысты орындаудан немесе икемді жұмыс уақытындағы жұмыстан босату;  4) іссапарлар үшін қарастырылған көлемде негізгі жұмыс орны бойынша орташа жалақыны төлеу;  5) тәуліктік төлем;  6) жол жүру және тұру құнын төлеу;  7) біліктілікті танудан өтетін мамандарға қосымша кепілдіктер мен жеңілдіктер ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес берілуі мүмкін. |
|  | Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс берушілер үшін тиісті механизмдердің бірі - жұмыс берушінің қызметін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігін тексеруден тұратын қызмет декларациясы. Егер жұмыс беруші осы талаптарды қанағаттандырса, оған 3 (үш) жылдық мерзімге сенімгерлік куәлік беріледі, ол Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес бақылау субъектісіне (объектісіне) барумен профилактикалық бақылаудың алты айлық тізімін қалыптастыру кезінде ескеріледі.. Сенім куәлігінің иесі - жұмыс берушіге қатысты, барумен профилактикалық бақылау жүргізілмейді. | Жұмыс берушінің қызметі туралы декларация Қазақстан Республикасының заңнамасы шеңберінде қолданылғандықтан халықаралық тәжірибе жоқ. | Жұмыс берушінің қызметін декларациялау кезінде мамандардың біліктілігін тануды ескеру.  Ынталандыру шаралары аясында мамандардың біліктілігін тану өлшемдері жұмыс берушінің қызметін декларациялау ережелеріне енгізілетін болады. Бұл ынталандыру шарасы жұмыс берушілердің біліктілік жүйесіне белсенді қатысуын ынталандыруды қарастырады, өйткені еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келетін жұмыс берушілер сенім сертификатын алады. |
|  | Еңбек нарығында сұранысқа ие жұмыс біліктілігін өз бетінше алу үшін Еңбек мемлекеттік бағдарламасында сұранысқа ие 100 қызмет және өндірістік кәсіптер тізіміне сәйкес бекітілген біліктілік бойынша оқуға жолдама беру қарастырылған. Оқу ваучерінің құнына білім беру бағдарламаларының талаптарына сәйкес оқу үдерісінің шығындары, «Еңбек» бағдарламасына қатысушының жол жүру, тұру және медициналық тексеруден өтуі үшін шәкіртақы мен материалдық көмек кіреді. Оқуға жолдама алу үшін өтініш беруші жергілікті халықтың жұмыспен қамту орталығына немесе мобильді жұмыспен қамту орталықтарына жүгінеді.  Сондай -ақ, «Халықты жұмыспен қамту туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі Заңында жұмыспен қамтуға жәрдемдесу мен жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғаудың әр түрлі шаралары қарастырылған, олар өз кезегінде әлі де оның біліктілігін тануға жеткілікті тиімді емес және студентті әкелмейді. | Әлемдік тәжірибеде түрлі ынталандыру механизмдері қолданылады. Ваучерлер-сапалы білім мен біліктілікке қолжетімділікті арттырудың белгілі халықаралық саясатының белгілі механизмдерінің бірі. Ваучер - бұл азаматқа қаражатты азаматқа тікелей аудармай -ақ оқу курсын сатып алуға, біліктілігін жоғарылатуға немесе мойындауға кепілдік беретін мемлекетпен жасалған келісімшарттың бір түрі. Бұл ретте мемлекет білім беру ұйымына немесе біліктілікті тану орталығына қаражат аудару арқылы оқыту, тану немесе біліктілігін арттыру үшін ішінара немесе толық ақы төлеуге міндеттенеді.  Бүгінгі таңда ваучерлік жүйе білім беру саласының мамандарына қатысты және «Еңбек» Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017 - 2021 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы аясында қолданылуда. Сонымен, «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес біліктілікті арттырудың ваучерлік-модульдік жүйесі білім беру маманына ұйымды, мемлекет белгілеген жан басына шаққандағы норматив негізінде қаржыландырылатын және белгілі бір ақша сомасымен қамтамасыз етілген тіркелген құжат (ваучер) түрінде берілетін оқу ұзақтығы бар мазмұнды таңдау мүмкіндігін таңдауға мүмкіндік беретін біліктілікті арттырудың бір түрі болып табылады.. | «Кәсіби біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен біліктілікті тану үшін ваучерлерді оқытуға және біліктілікті арттыруға жолдамалармен қамтамасыз ету, сондай -ақ Ұлттық біліктілік жүйесіне енгізудің ынталандыру тетіктерінің бірі болып табылатын жұмыспен қамтуға жәрдемдесу мен жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғаудың түрлі қолданыстағы шаралары қарастырылатын болады. |

**9. Мәселелерді өлшеу индикаторлары және күтілетін нәтижелер:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ағымдағы көрсеткіштер** | **1 жылда қол жеткізілетін нәтижелер (заң қабылданғаннан кейін)** | **2 жылда қол жеткізілетін нәтижелер (заң қабылданғаннан кейін)** | **3 жылда қол жеткізілетін нәтижелер (заң қабылданғаннан кейін)** | **Нәтижелерге 4 жыл ішінде қол жеткізіледі (заң қабылданғаннан кейін)** | **Нәтижелерге 5 жыл ішінде қол жеткізіледі (заң қабылданғаннан кейін)** |
|  | **ЭҚОЖ ішкі сыныптарының кәсіби стандарттарымен қамту** | **27%** | **+ 5% базалық деңгейге дейін** | **+ 5% базалық деңгейге дейін** | **+ 5% базалық деңгейге дейін** | **+ 5% базалық деңгейге дейін** |