

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
24 октября 2018 г. N 764

О СТРАТЕГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В целях совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь Совет Министров Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую стратегию совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь.

2. Исполнителям мероприятий, предусмотренных в плане, являющемся приложением к стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь, ежегодно до 1 февраля года, следующего за отчетным, представлять в Министерство труда и социальной защиты информацию о ходе выполнения указанного плана при необходимости с предложениями о его корректировке.

3. Установить, что Министерство труда и социальной защиты:

обеспечивает реализацию основных направлений и приоритетов государственной политики в области совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь;

ежегодно до 1 марта года, следующего за отчетным, представляет в Совет Министров Республики Беларусь информацию о ходе выполнения стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Премьер-министр Республики Беларусь

С.Румас

УТВЕРЖДЕНО
Постановление
Совета Министров
Республики Беларусь
24.10.2018 N 764

СТРАТЕГИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В настоящей стратегии определены цель, задачи, этапы совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь (далее - НСК), организационно-правовой механизм ее функционирования.

Настоящая стратегия разработана на средне- и долгосрочную перспективу в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 - 2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2016 г. N 466 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.12.2016, 1/16792), Кодексом Республики Беларусь об образовании, Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства о труде и об образовании.

В настоящей стратегии используются следующие термины и их определения:

вид трудовой деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих родственный характер;

квалификация - признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденное установленными законодательством видами документов;

Национальная рамка квалификаций (далее - НРК) - документ, содержащий обобщенное описание уровней квалификации и путей их достижения;

неформальное обучение - знания, умения и навыки, полученные посредством освоения содержания образовательной программы обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов), образовательной программы совершенствования возможностей и способностей личности, либо вне системы образования, либо самостоятельно;

НСК - совокупность институтов, инструментов и механизмов, обеспечивающих взаимодействие рынка труда, системы образования и неформального обучения;

обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в конкретном производственном, непроизводственном или бизнес-процессе;

профессиональный стандарт - характеристика содержания трудовых функций и требований к квалификации, необходимой для их выполнения;

секторальная рамка квалификаций - документ, определяющий единую шкалу требований к квалификациям, необходимым для осуществления трудовой деятельности в рамках конкретного сектора экономики;

секторальный совет квалификаций - постоянно действующий коллегиальный орган, работа которого основана на принципах добровольности, самоуправления, самостоятельности в принятии решений в пределах своей компетенции;

сектор экономики - совокупность институциональных единиц, однородных с точки зрения выполняемых в экономике функций, что предполагает их сходное экономическое поведение;

система оценки и сертификации квалификаций - комплекс процедур, заданий, критериев для оценки и сертификации квалификаций, а также институты, их осуществляющие;

трудовая функция - конкретный набор трудовых действий, предполагающий наличие у работника необходимых знаний, умений и опыта для их выполнения;

трудовое действие - процесс воздействия работника на предмет труда, при котором достигается определенный результат;

уровень квалификации - обобщенные требования к знаниям, умениям и опыту, необходимым для осуществления трудовой деятельности.

Основными принципами совершенствования НСК являются следующие:

последовательность, системность и согласованность подходов на всех уровнях управления процессами совершенствования НСК;

обеспечение прямой или опосредованной связи между существующими и новыми элементами НСК;

объединение ресурсов республиканских органов государственного управления, нанимателей и профсоюзов, а также научных организаций и учреждений образования.

ГЛАВА 2

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НСК И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

НСК представляет собой организационно-правовой механизм обеспечения экономики квалифицированными кадрами.

Действующая НСК сформировалась в 1960 - 1980-е годы и на протяжении последующего периода совершенствовалась с учетом требований экономического развития государства.

Основными документами, регулирующими функционирование НСК, являются:

общегосударственные классификаторы Республики Беларусь ("Занятия" и "Специальности и квалификации");

квалификационные справочники (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей служащих);

образовательные стандарты.

Республиканскими органами государственного управления, регулирующими и организующими функционирование НСК, являются Министерство труда и социальной защиты и Министерство образования.

Действующая НСК используется для классификации и тарификации профессий рабочих и должностей служащих, регламентации их труда, организации обучения, повышения квалификации, переподготовки, подбора и расстановки работников в соответствии со специальностью и квалификацией, присвоения квалификации, применения различных систем оплаты труда.

Вместе с тем отмечается несоответствие между структурой и качеством образования и потребностью рынка труда в кадрах. Результаты обучения часто не соответствуют требованиям, предъявляемым нанимателями к квалификации работников.

В свою очередь, система образования не обладает информацией о реальной потребности рынка труда в кадрах, выраженной в количественных и качественных характеристиках кадров. Отсутствует информация о требуемых для экономики направлениях и масштабах подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

На рисунке 1 представлены ключевые элементы действующей НСК.

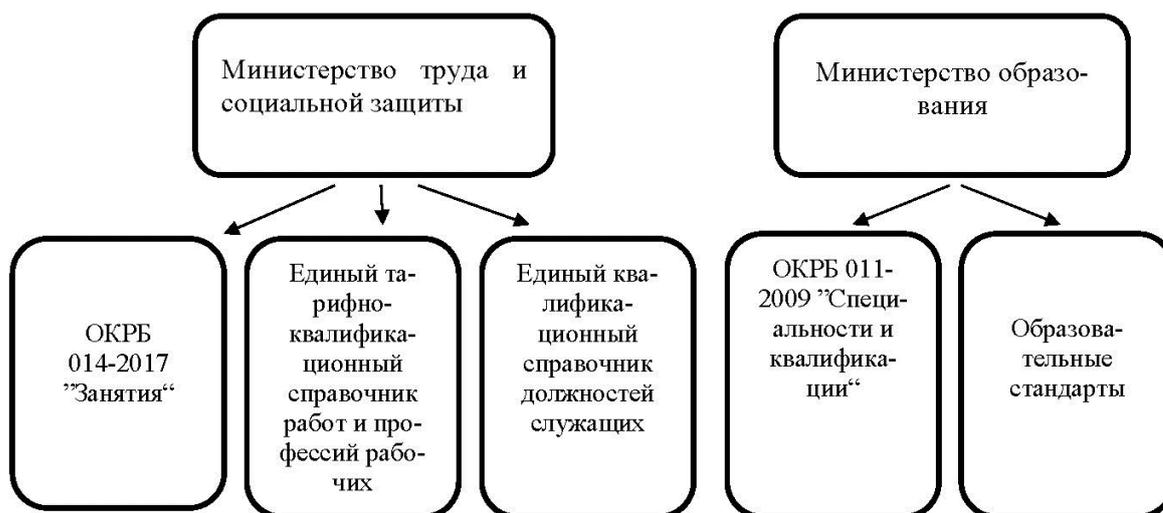


Рисунок 1. Действующая НСК

В условиях ускоренного технологического развития все большее значение приобретает получение знаний, умений и навыков на протяжении всего периода трудовой активности человека как непосредственно в учреждениях образования, так и вне учреждений образования. При этом в Республике Беларусь отсутствует система признания квалификации, достигнутой работником вне учреждения образования.

Таким образом, актуальной становится необходимость совершенствования НСК в целях создания возможности для получения компетенций, ориентированных на потребности рынка труда, условий для оценки квалификации, полученной не только в рамках системы образования, но и неформального обучения.

Сегодня более 140 государств, включая Российскую Федерацию, Казахстан, Украину, Молдову, вовлечены в процесс совершенствования национальных систем квалификаций.

Среди основных тенденций развития зарубежных систем квалификаций можно выделить следующие:

создание новой концепции системы квалификаций, основанной на результатах обучения;

совершенствование структуры и содержания образовательного процесса;

признание роли неформального обучения в формировании и развитии человека как личности и профессионала;

формирование системы оценки фактически достигнутого человеком уровня квалификации и механизмов признания результатов его неформального обучения.

Участие Республики Беларусь в Европейском пространстве высшего образования также требует обеспечения сопоставимости НСК с общеевропейской системой квалификаций.

Назрела необходимость совершенствования существующих и введения ряда новых элементов НСК, таких как НРК, секторальный совет квалификаций, профессиональный стандарт, секторальные рамки квалификаций, система независимой оценки и сертификации квалификаций.

НСК с включением в нее новых элементов представлена на рисунке 2.

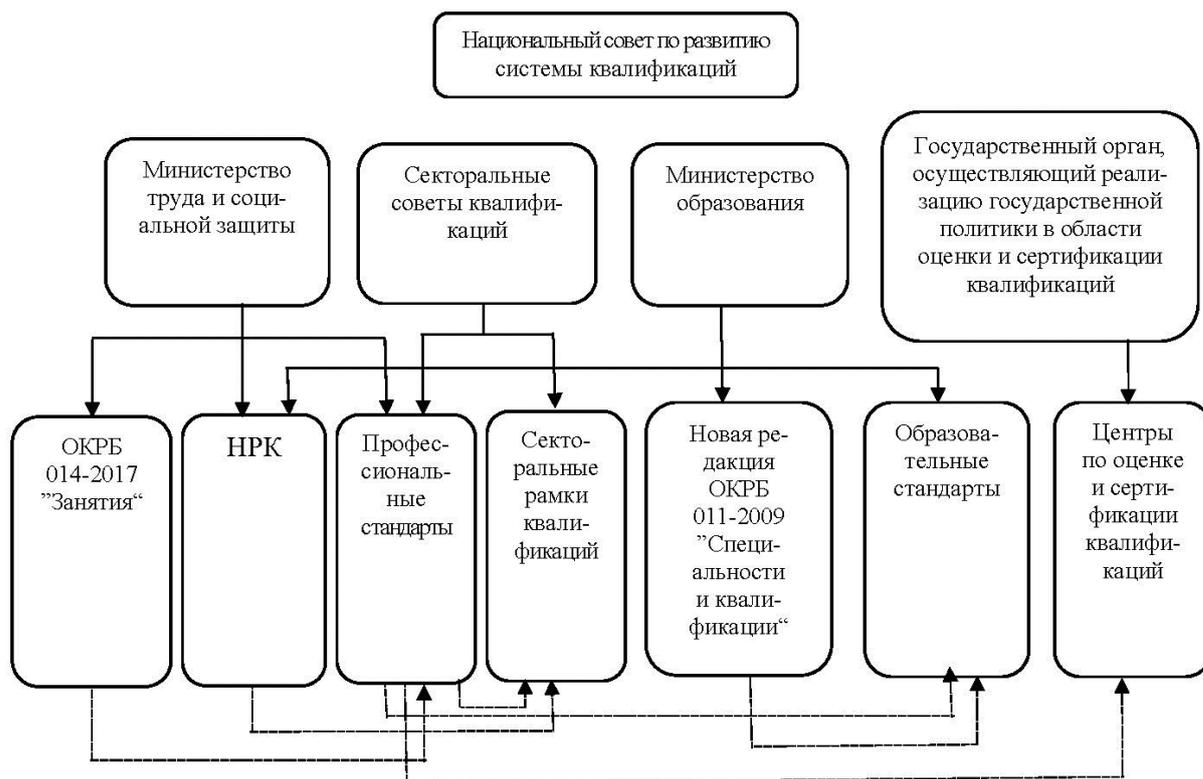


Рисунок 2. НСК с включением новых элементов

В настоящее время формируется нормативная правовая база для последовательного внедрения новых элементов НСК. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 июля 2017 г. N 36 утверждено Примерное положение о Секторальном совете квалификаций. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 июля 2017 г. N 37 утверждены Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов.

Введение новых элементов НСК позволит обеспечить взаимодействие рынка труда и системы образования, соответствие принципов функционирования НСК международным требованиям.

Основным элементом НСК будет являться НРК, которая станет инструментом для классификации квалификаций в соответствии с определенным набором дескрипторов.

НРК также будет использоваться для определения перспектив карьерного роста и профессионального развития.

Разработка НРК предполагает взаимодействие Министерства труда и социальной защиты и Министерства образования, включающее:

определение количества уровней квалификации и их описание;

разработку процедуры и критериев отнесения квалификаций, прошедших процедуру оценки качества, к уровню квалификации;

разработку процедуры и критериев соотношения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации;

определение возможных типов квалификации (частичная, полная и другое);

разработку критериев оценки качества квалификаций.

Важная роль в НСК отводится секторальным советам квалификаций, в задачи которых входят определение перспективных направлений развития видов трудовой деятельности и выявление потребности в квалификациях на основе содержания профессиональных стандартов. Секторальный совет квалификаций призван также обеспечивать взаимодействие между рынком труда, системой образования и другими заинтересованными сторонами по вопросам разработки секторальных рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

В состав секторального совета квалификаций необходимо включить представителей заинтересованных республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, профессиональных союзов и нанимателей, учреждений образования и научных организаций.

Первые секторальные советы квалификаций созданы в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 января 2014 г. N 34 "О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь" (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 23.01.2014, 5/38332) в секторе информационных технологий и сфере управленческой деятельности на базе ГУ "Администрация Парка высоких технологий" и Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

В 2016 - 2017 годах секторальные советы квалификаций созданы при Министерстве промышленности, Министерстве архитектуры и строительства, Государственном комитете по имуществу.

С начала 2018 года секторальные советы квалификаций созданы при Министерстве экономики и Министерстве труда и социальной защиты.

Важнейшим инструментом НСК, с помощью которого планируется осуществлять регулирование деятельности работников, будут являться профессиональные стандарты.

В профессиональном стандарте на основе функционального анализа будут раскрываться содержание и специфика определенного вида трудовой деятельности, в то время как в квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристиках устанавливаются основные, наиболее характерные для конкретных должностей служащих (профессий рабочих) трудовые функции и требования к знаниям и умениям для их выполнения.

Профессиональные стандарты будут предназначены для использования различными субъектами рынка труда и системой образования:

нанимателями - при найме работников и регламентации их трудовой деятельности, разработке должностных (рабочих) инструкций, организации дальнейшего профессионального развития работников;

работниками, абитуриентами - при выборе квалификаций, определении путей и способов их достижения, планировании направлений обучения и профессиональной подготовки, определении перспектив трудоустройства и карьерного роста;

системой образования - при определении квалификаций, по которым необходима подготовка кадров, разработке образовательных стандартов, оценивании уровня знаний, умений и навыков.

Профессиональные стандарты также будут применяться при независимой оценке и сертификации квалификаций - для оценки знаний, умений и навыков работника, сформированных в результате неформального обучения.

В рамках реализации Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 - 2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 января 2016 г. N 73 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 12.02.2016, 5/41675), в 2018 году предусмотрена разработка профессионального стандарта для работников социального обслуживания.

В плане работы Республиканского совета по развитию системы бизнес-образования в 2018 году предусмотрено начало разработки профессиональных стандартов для должностей служащих, связанных с выполнением функций управления коммерческими организациями.

Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 - 2020 годы для повышения социального статуса педагогических работников запланирована разработка профессионального стандарта педагога.

ГЛАВА 3 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НСК

Целью совершенствования НСК является обеспечение соответствия между потребностью экономики в кадрах и количественными и качественными показателями их подготовки.

Для достижения указанной цели необходимо решение следующих задач:

развитие механизмов и форм взаимодействия организаций реального сектора экономики и бюджетной сферы с учреждениями образования в целях выявления потребности экономики в кадрах;

формирование правового поля и институциональных структур для функционирования НСК, создание органа, определяющего приоритеты и основные задачи в области совершенствования НСК (Национальный совет по развитию системы квалификаций), координирующего взаимодействие всех заинтересованных в данном процессе;

переориентация системы образования на количественную и качественную профессиональную подготовку кадров в соответствии с потребностями инновационного развития экономики;

создание условий для признания знаний, умений и навыков, полученных путем неформального обучения на протяжении всей жизни человека;

формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

ГЛАВА 4 ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НСК

Зарубежный опыт показывает, что совершенствование НСК представляет собой долговременный и сложный процесс.

Предполагается создание при Совете Министров Республики Беларусь Национального совета по развитию системы квалификаций, который будет определять приоритеты и основные задачи в области совершенствования НСК на ближайшую перспективу, координировать работу по формированию секторальных советов квалификаций, разработке профессиональных стандартов, формированию системы независимой оценки и сертификации квалификаций. В его состав планируется включить представителей республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, нанимателей и профсоюзов.

Для функционирования новых элементов НСК в сферах труда и образования необходимо

изменение законодательства, предусматривающее:

введение новых терминов и их определений, используемых в НСК;

разработку актов законодательства, регламентирующих функционирование новых элементов НСК;

создание организационных структур, обеспечивающих разработку нормативных правовых актов в области совершенствования НСК;

разработку процедур оценки и сертификации квалификаций и другое.

В системе образования требуется существенное изменение подходов к разработке образовательных стандартов, результаты обучения в соответствии с которыми будут отвечать потребностям рынка труда.

ГЛАВА 5 ЭТАПЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НСК

Реализацию поставленных цели и задач по совершенствованию НСК предполагается осуществить в два этапа.

На первом этапе (2018 - 2020 годы) планируется формирование законодательной базы и проведение организационной работы по внедрению новых элементов НСК.

В целях совершенствования НСК необходимо обеспечить в том числе:

проведение организационно-информационной работы, обучающих мероприятий по вопросам совершенствования НСК, отражение результатов работы в информационных ресурсах для формирования положительного восприятия процесса совершенствования НСК в обществе, создание разделов по вопросам НСК на сайтах республиканских органов государственного управления;

разработку прогноза баланса трудовых ресурсов и потребности рынка труда в кадрах по профессионально-квалификационным группам;

разработку уровней квалификации, процедуры и критериев соотнесения с ними трудовых функций, представленных в профессиональных стандартах;

разработку профессиональных стандартов по приоритетным видам экономической деятельности (профессиям рабочих и должностям служащих);

разработку образовательных стандартов и учебно-программной документации нового поколения;

формирование институциональных структур для функционирования НСК, создание органа, определяющего основные приоритеты и задачи в области совершенствования НСК, координирующего взаимодействие всех заинтересованных в данном процессе;

разработку и принятие нормативных правовых актов (внесение изменений и дополнений в действующие) в сферах труда и образования в целях внедрения новых элементов НСК.

На втором этапе (2021 - 2025 годы) предполагается внедрение новых элементов НСК в сферах труда и образования.

Результатом реализации второго этапа будет разработка НРК, критериев оценки качества квалификаций, процедуры и критериев отнесения квалификаций, прошедших процедуру оценки

качества, к уровням квалификации, механизма функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций, а также определение возможных типов квалификации (частичная, полная и другое), определение количества уровней квалификации и их описание.

Продолжительность второго этапа совершенствования НСК будет определяться готовностью республиканских органов государственного управления, нанимателей, профессиональных союзов, организаций, осуществляющих научную и образовательную деятельность, к совершенствованию НСК, а также финансовыми возможностями заинтересованных сторон.

С учетом сложившейся НСК и законодательства о труде и об образовании действующий порядок ее регулирования в переходном периоде будет сохранен.

Для реализации настоящей стратегии предусматривается выполнение плана мероприятий согласно приложению.

ГЛАВА 6 НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НСК

Научно-методическое обеспечение совершенствования НСК предполагает:

унификацию терминов и их определений, применяемых в сферах труда и образования, с международными терминами и определениями в этих сферах;

разработку НРК, процедуры и критериев отнесения квалификаций, прошедших процедуру оценки качества, к уровням квалификации, а также критериев оценки качества квалификаций;

разработку образовательных стандартов и учебно-программной документации нового поколения в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

научно-методическое обоснование формирования и функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций, разработку методологии ее проведения;

научно-методическую помощь (поддержку) при разработке секторальных рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

ГЛАВА 7 ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТОЯЩЕЙ СТРАТЕГИИ

Реализация настоящей стратегии позволит:

создать эффективные организационно-правовые инструменты и механизмы обеспечения баланса спроса на квалификации со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и неформального обучения. Это будет способствовать эффективному использованию трудового потенциала и его дальнейшему развитию;

классифицировать с использованием НРК имеющиеся и вновь появляющиеся квалификации, что обеспечит связь сфер труда и образования;

обеспечить развитие способов получения квалификаций и признание результатов всех видов обучения (в том числе неформального) на основе процедур системы независимой оценки и сертификации квалификаций. Это будет способствовать снижению затрат системы образования, нанимателя и работника на получение квалификации;

обеспечить функционирование НСК на принципах прозрачности получения квалификаций, объективности, независимости их оценки и систематичности их обновления на основе профессиональных стандартов;

закрепить на законодательном уровне новые элементы НСК (НРК, секторальные советы квалификаций, профессиональные стандарты, система независимой оценки и сертификации квалификаций).

Приложение
к стратегии совершенствования
Национальной системы квалификаций
Республики Беларусь

**ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
КВАЛИФИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Исполнители
1. Проведение обучающих мероприятий по вопросам совершенствования НСК	по необходимости	Минтруда и соцзащиты, НИИ труда, Минобразование
2. Определение приоритетных видов экономической деятельности (профессий рабочих и должностей служащих) в целях разработки профессиональных стандартов	ноябрь 2018 г.	Минтруда и соцзащиты, Минобразование, Минэкономики, другие республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь (далее - органы государственного управления)
3. Создание секторальных советов квалификаций в приоритетных видах экономической деятельности	декабрь 2018 г. - январь 2019 г.	органы государственного управления, другие организации
4. Создание разделов сайтов органов государственного управления по вопросам деятельности секторальных советов квалификаций и разработки профессиональных стандартов	в течение трех месяцев после создания секторального совета квалификаций	органы государственного управления
5. Подготовка предложений о структуре, функциях и задачах Национального совета по развитию системы квалификаций	февраль 2019 г.	Минтруда и соцзащиты, Минобразование, Минэкономики, иные органы государственного управления
6. Разработка научно обоснованных предложений об определении уровней квалификации	декабрь 2018 г.	Минтруда и соцзащиты, НИИ труда
7. Разработка прогноза потребности	ежегодно -	Минтруда и соцзащиты, НИИ

рынка труда в кадрах по профессионально-квалификационным группам	октябрь (начиная с 2018 года)	труда
8. Разработка макета образовательных стандартов нового поколения	январь 2019 г.	Минобразование
9. Разработка процедуры и критериев соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации	март 2019 г.	Минтруда и соцзащиты, Минобразование, НИИ труда
10. Создание Национального совета по развитию системы квалификаций	май 2019 г.	Минтруда и соцзащиты, Минобразование, Минэкономики, иные органы государственного управления
11. Разработка методических рекомендаций по разработке секторальных рамок квалификаций	июнь 2019 г.	Минтруда и соцзащиты, НИИ труда, Минобразование
12. Внесение предложений о включении в план подготовки законопроектов на 2020 год проекта Закона Республики Беларусь о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь	июль 2019 г.	Минтруда и соцзащиты
13. Подготовка изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь в части совершенствования НСК	декабрь 2019 г.	Минтруда и соцзащиты
14. Разработка НРК	2020 - 2023 годы	Минтруда и соцзащиты, НИИ труда, Минобразование
15. Подготовка научно обоснованных предложений о формировании и функционировании системы независимой оценки и сертификации квалификаций	2021 год	Минтруда и соцзащиты, НИИ труда
16. Разработка проекта нормативного правового акта о независимой оценке и сертификации квалификаций	2022 год	Минтруда и соцзащиты, Минобразование, иные органы государственного управления, ассоциации нанимателей и предпринимателей
17. Формирование и развитие системы независимой оценки и сертификации квалификаций	2022 - 2025 годы	Минтруда и соцзащиты, Минобразование, Минэкономики, иные заинтересованные
