

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

14 февраля 2020 г. № 20

Об утверждении Рекомендаций по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации

На основании пункта 9 плана мероприятий по реализации Стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2018 г. № 764, и в целях оказания методической помощи для распределения трудовых функций, представленных в профессиональных стандартах, по уровням квалификации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Рекомендации по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации (прилагаются).

2. Главному управлению труда и заработной платы (Пюрко Ю.И.) направить Рекомендации по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому для доведения их до заинтересованных, а также иным заинтересованным для руководства в работе.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра Лобовича А.В.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр

И.А.Костевич

**РЕКОМЕНДАЦИИ
по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном
стандарте, с уровнями квалификации**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящие Рекомендации разработаны с целью оказания методической помощи экспертам - членам рабочих (экспертных) групп по разработке профессиональных стандартов, а также другим специалистам, участвующим в совершенствовании Национальной системы квалификации для распределения трудовых функций, представленных в профессиональных стандартах, по уровням квалификации.

2. Для целей настоящих Рекомендаций применяются следующие термины и определения:

дескрипторы - набор обобщенных критериев, используемых для описания квалификаций с точки зрения нарастания степени сложности требований, в основе которых лежит понятие результатов обучения;

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

методы экспертных оценок - процедуры соотнесения (сравнения) представленных в профессиональном стандарте трудовых функций с установленными оценочными критериями для определения их уровня квалификации;

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 (далее - СРК) - 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;

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;

функциональный анализ - описание трудовой деятельности посредством процедуры последовательного и поэтапного выявления трудовых функций и определения требований по их выполнению.

3. В настоящих Рекомендациях:

установлены процедуры и основные условия соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации¹;

¹ Под уровнями квалификации понимаются уровни квалификации, отраженные в секторальной рамке квалификаций, а в случае ее отсутствия - в рамке квалификаций, принятой на национальном уровне для разработки профессиональных стандартов.

определены оценочные критерии отнесения трудовой (обобщенной трудовой) функции к уровню квалификации;

представлен порядок установления уровня квалификации по трудовой (обобщенной трудовой) функции с использованием методов экспертной оценки;

приведен макет таблицы для сопоставительного анализа описаний трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с дескрипторами уровней квалификации;

определены уровни квалификации для разработки профессиональных стандартов.

ГЛАВА 2

ПРОЦЕДУРА, КРИТЕРИИ И ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ СООТНЕСЕНИЯ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ, ПРЕДСТАВЛЕННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНДАРТЕ, С УРОВНЯМИ КВАЛИФИКАЦИИ

4. Процедура соотнесения трудовых (обобщенных трудовых) функций выполняется рабочей (экспертной) группой с привлечением экспертов из соответствующей области знаний (представители системы образования) и области профессиональной деятельности (представители рынка труда), а также представителей секторального совета квалификаций.

5. Члены рабочей (экспертной) группы на основе информации, характеризующей требования к знаниям, умениям, навыкам, иной информации, а также с учетом собственного опыта, распределяют трудовые функции по уровням квалификации с использованием методов экспертных оценок.

6. Процедура соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации представлена в следующей схеме (схема 1).

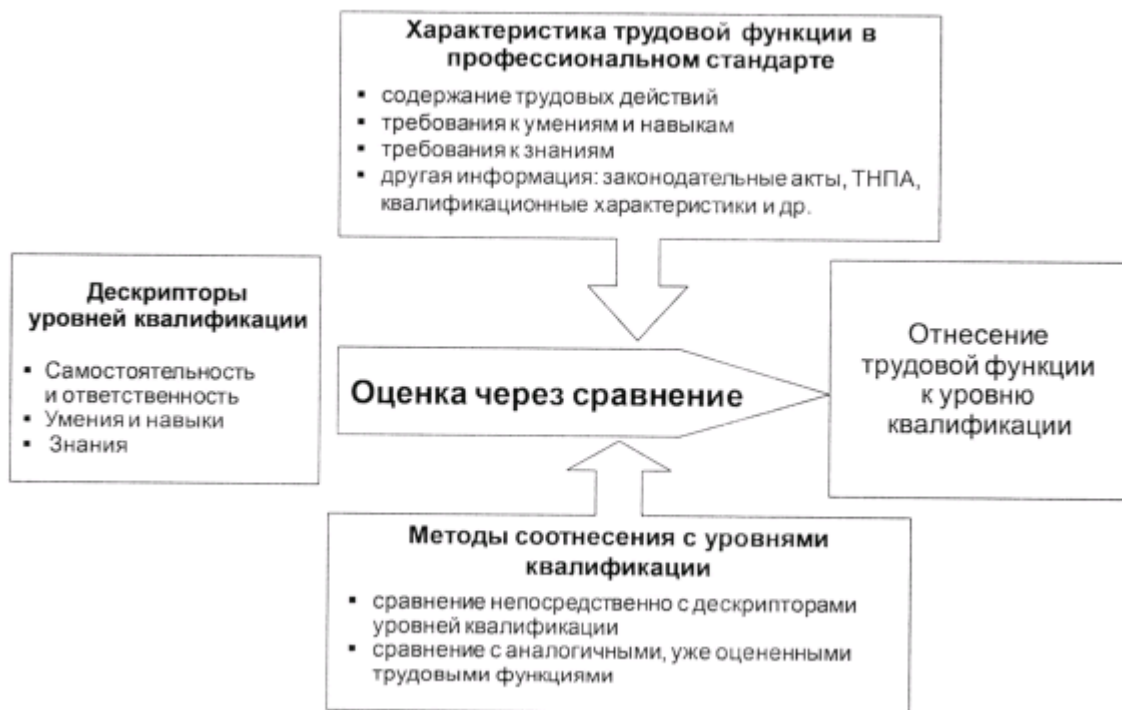


Схема 1 - Соотнесение трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации

7. В качестве критериев при соотнесении трудовых (обобщенных трудовых) функций с уровнями квалификации выступают единые требования, отраженные в описании дескрипторов уровней квалификации. Система дескрипторов и их описание по каждому уровню квалификации, характеризует ответственность и самостоятельность при осуществлении профессиональной деятельности, характер умений и навыков, знания (теоретические и (или) практические), способность применять информационно-коммуникационные технологии и т. д. Содержание дескрипторов рассматривается в качестве оценочных критериев для определения уровней квалификации трудовых функций, включаемых в профессиональный стандарт, при его разработке.

8. В качестве основных дескрипторов в СРК в обязательном порядке предусматриваются:

самостоятельность и ответственность;

умения и навыки;

знания.

Для конкретизации и отражения специфических особенностей сферы профессиональной деятельности уровни квалификации СРК могут включать дополнительные дескрипторы. Вместе с тем, должна быть обеспечена сопоставимость уровней квалификации СРК с уровнями квалификации, принятыми на национальном уровне для разработки профессиональных стандартов. Уровни квалификации, принятые на национальном уровне для разработки профессиональных стандартов, содержатся в приложении 1.

Оценочные критерии дескриптора «самостоятельность и ответственность» характеризуют различную степень самостоятельности при осуществлении профессиональной деятельности (работа под руководством, самостоятельное выполнение работ, работа в группе, нацеленность на результат, влияние на процесс труда, планирование и организация деятельности (своевременность исполнения заданий) и т. д.), а также степень ответственности за экономические, технические и социальные последствия,

полноту реализации в трудовой деятельности основных функций контроля и руководства. Отражают ответственность за создание здоровых и безопасных условий труда для подчиненных им работников, а также контроль за соблюдением ими требований по охране труда и правил пожарной безопасности, профессиональное развитие подчиненных, ответственность за качество, результативность и своевременность выполнения работы.

Оценочные критерии дескриптора «умения и навыки» характеризуют требования как к общим когнитивным умениям и навыкам (мышление, пространственная ориентация, понимание происходящих процессов, обучение, способность рассуждать и принимать соответствующие решения т. д.), так и к специализированным профессиональным навыкам, и связаны с особенностями трудовой деятельности: вариативностью способов решения профессиональных задач, необходимостью выбора или разработки этих способов, степенью неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития, степенью умений и навыков осуществлять руководство и контрольную деятельность, степенью использования в трудовой деятельности информационно-коммуникационных и инновационных технологий и т. д.

Оценочные критерии дескриптора «знания (теоретические и (или) практические)» характеризуют объем и сложность используемой информации, инновационность применяемых знаний и степень их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

9. Содержание критериев уровней квалификации отражает нарастание требований от низшего к более высокому уровню квалификации. При этом при определении уровня квалификации необходимо учитывать следующие основные условия:

соблюдение единообразия понимания терминов и их определений на секторальном и национальном уровнях;

установление уровня квалификации по трудовой (обобщенной трудовой) функции с учетом требований к знаниям, умениям и навыкам, полученным в процессе обучения и приобретенным путем практического опыта;

определение уровня квалификации по конкретной трудовой функции осуществляется путем ее сравнения с дескрипторами, предусмотренными как по более высокому, так и по более низкому уровню квалификации;

одна и та же трудовая функция в разных секторах экономики должна относиться только к одному уровню квалификации.

10. Оценка требований к «самостоятельности и ответственности», «умениям, и навыкам», «знаниям» по каждой трудовой функции производится путем соотнесения (сравнения) с оценочными критериями по каждому из этих дескрипторов уровней квалификации. При этом члены рабочей (экспертной) группы соотносят каждую трудовую функцию со всеми уровнями квалификации, с которыми они считают необходимым. Сначала устанавливается уровень квалификации по трудовым функциям, а затем определяется уровень квалификации в целом по обобщенной трудовой функции.

11. Соотнесение (сравнение) трудовой (обобщенной трудовой) функции с уровнями квалификации может производиться одним из следующих методов:

методом соотнесения (сравнения) трудовых функций непосредственно с дескрипторами уровней квалификации (рисунок 1);

методом соотнесения (сравнения) рассматриваемой трудовой функции с аналогичной (схожей) по содержанию и сложности трудовой функцией, по которой уже установлен уровень квалификации (рисунок 2).



Рисунок 1 - Определение уровня квалификации по трудовой функции методом ее соотнесения с уровнями квалификации.



Рисунок 2 - Определение уровня квалификации по аналогичным (схожим) трудовым функциям, по которым уже установлен уровень квалификации.

12. При соотнесении (сравнении) трудовых функций непосредственно с дескрипторами уровней квалификации возможны следующие варианты:

полное совпадение содержания трудовой функции с оценочными критериями одного уровня квалификации, т. е. каждый из оценочных критериев определяет один и тот же уровень квалификации. В этом случае трудовая функция будет отнесена к этому же уровню квалификации;

несовпадение содержания трудовой функции с требованиями оценочных критериев соответствующих дескрипторов, т. е. когда каждый из оценочных критериев дескрипторов определяет разный уровень квалификации. В данном случае проводится дополнительный функциональный анализ, в процессе которого уточняются характеристики трудовой функции. После уточнения содержания

трудовой функции (перегруппировка трудовых действий, отнесение действий к другой трудовой функции, исключение трудового действия и т. д.) и требований по ее выполнению устанавливается уровень квалификации.

Соотнесение трудовых функций непосредственно с критериями дескрипторов уровней квалификации производится на основании таблицы для сопоставительного (сравнительного) анализа описаний трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с дескрипторами уровней квалификации, представленной в приложении 2.

13. При применении метода соотнесения (сравнения) по аналогичным, уже оцененным трудовым функциям, отнесение трудовой функции к уровню квалификации производится по присвоенному уровню квалификации трудовой функции, которая выступает в качестве эталона.

ГЛАВА 3

УСТАНОВЛЕНИЕ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ОБОБЩЕННЫХ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ

14. Уровень квалификации для обобщенной трудовой функции определяется исходя из установленных уровней квалификации, входящих в ее состав трудовых функций.

Если трудовые функции относятся к одному уровню квалификации, то этот же уровень квалификации устанавливается и для обобщенной трудовой функции.

Если же трудовые функции, входящие в состав обобщенной трудовой функции, относятся к различным уровням квалификации, то в данном случае рекомендуется, аналогично, как и при определении уровня квалификации по трудовой функции, проводится дополнительный функциональный анализ, тех трудовых функций, которые отнесены к более высокому (низкому) уровню квалификации. Для этих целей проводится перегруппировка трудовых функций в рамках обобщенной трудовой функции, перенесение трудовых функций в другую обобщенную трудовую функцию или трудовая функция исключается (при условии, что она не является значимой (определяющей) для профессиональной деятельности) (рисунок 3). После уточнения содержания трудовых функций и требований по ее выполнению устанавливается соответствующий уровень квалификации.

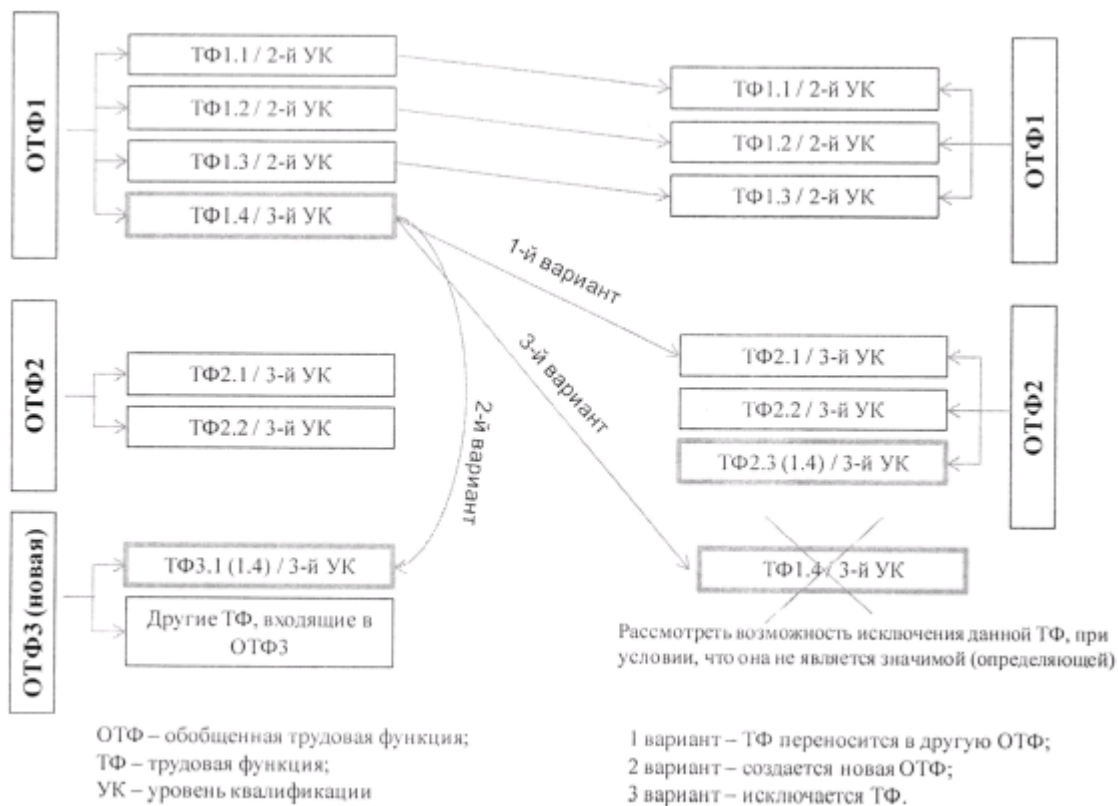


Рисунок 3 - Определение уровня квалификации для обобщенной трудовой функции.

15. Установленные по результатам экспертной оценки уровни квалификации по трудовым (обобщенным трудовым) функциям отражаются в профессиональном стандарте.

*Приложение 1
к Рекомендациям по процедуре
и критериям сопоставления трудовых
функций, представленных
в профессиональном стандарте,
с уровнями квалификации*

**УРОВНИ
квалификации для разработки профессиональных стандартов**

Уровень	Самостоятельность и ответственность	Умения и навыки	Знания (теоретические и (или) практические)
1	Выполнение работ по рабочим инструкциям или другим документам. Деятельность под непосредственным руководством и контролем. Индивидуальная ответственность	Выполнения простых, стандартных (типовых) работ, в основном, ручным способом (в ряде случаев с использованием ручного и механизированного инструмента)	Базовые общие знания для выполнения неквалифицированного труда
2	Выполнение работ по рабочим инструкциям или другим документам с проявлением самостоятельности при решении стандартных (типовых) профессиональных задач. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных (типовых) работ, выбор способа действия в соответствии с рабочими инструкциями и другими документами. Навыки оценки своих действий, исходя из поставленных задач	Базовые общие знания о содержании профессиональной деятельности, приобретенные на рабочем месте, а также посредством накопленного опыта
3	Самостоятельное выполнение стандартных (типовых) работ на основе технологических и других документов. Работа под оперативным руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных (типовых) работ в изменяющихся условиях. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. Планирование собственной работы	Система профессиональных знаний по технологическим и методическим основам выполнения практических задач в пределах профессиональной деятельности
4	Самостоятельная деятельность в широком спектре профессиональных задач на основе методических положений (программ), включая альтернативные действия. Ответственность за решение поставленных руководством профессиональных задач,	Выполнение профессиональных (технических) задач в стандартных и нестандартных условиях. Навыки организации, планирования и оценки собственной работы, исходя из заданных результатов деятельности.	Система углубленных профессиональных знаний для выполнения профессиональных задач широкого спектра, в том числе управленческих

	частичная ответственность за результаты деятельности работников более низкой квалификации	Контроль деятельности работников более низкой квалификации	
5	<p>Самостоятельная деятельность по выполнению широкого спектра профессиональных задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Определение последствий принимаемых решений для выполнения индивидуальных и групповых задач.</p> <p>Ответственность за достижение своих и групповых целей</p>	<p>Решение задач организационного, технического и методического характера, требующих самостоятельной оценки и анализа в условиях изменения стандартной ситуации. Осуществление альтернативных действий в нестандартных ситуациях, обеспечение взаимодействия со смежными профессиональными областями для достижения поставленных целей.</p> <p>Управление деятельностью подчиненных работников. Навыки коммуникации со специалистами и руководителями более высокого уровня</p>	<p>Специальные знания в области профессиональной деятельности при выполнении сложных технических, методических, организационных, управленческих и других задач</p>
6	<p>Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая определение целей и задач собственной работы и/или подчиненных работников для достижения цели.</p> <p>Самостоятельность в решении комплексных задач технологического, проектного, методологического и диагностического характера, предполагающих выбор оптимального способа решения.</p> <p>Ответственность за принятие решений по достижению своих и групповых целей</p>	<p>Проектирование, внедрение, оценка и корректировка производственного процесса (продукта).</p> <p>Разработка альтернативных вариантов решения профессиональных задач.</p> <p>Управление деятельностью подчиненных работников.</p> <p>Осуществление коммуникаций со специалистами и руководителями смежных профессиональных областей для достижения поставленных целей.</p>	<p>Специальные углубленные теоретические и практические знания профессиональной деятельности для решения комплексных задач и принятия оптимальных решений, в том числе управленческих</p>
7	<p>Управление структурными подразделениями (в том числе обособленными) и организацией в целом. Управление</p>	<p>Разработка политики и обеспечение реализации на практике перспективного развития процессов и явлений.</p>	<p>Углубленные теоретические и практические знания в профессиональной области, в том числе в деятельности</p>

	<p>производственными, социальными, финансовыми и другими процессами на уровне организации. Самостоятельное определение стратегии ее развития, управление внешнеэкономическими связями в рамках производственно-сбытовой деятельности и международной кооперации и разделения труда.</p> <p>Ответственность за достижение целей, результаты деятельности структурных подразделений (в том числе обособленных) и организации в целом</p>	<p>Концептуальные навыки для решения стратегических задач. Исследовательская и поисковая деятельность по развитию новых знаний, применение на практике теоретических знаний в исследуемых областях. Разработка оригинальных подходов для принятия неординарных решений. Интегрирование имеющихся знаний и генерирование новых идей для решения задач, требующих поиска и разработки новых методов и средств достижения цели. Оценка результатов и последствий принимаемых решений, координация и контроль достижения целей</p>	<p>смежных областей. Система специальных знаний в сфере управления профессиональной деятельностью</p>
8	<p>Инициирование и реализация практических, а также фундаментальных научных, научно-технических, научно-инновационных и социальных задач. Индивидуальная и коллективная ответственность за результаты деятельности на национальном и (или) международном уровнях</p>	<p>Разработка и реализация новых подходов к переосмыслению или развитию существующих знаний или профессиональной практики межотраслевого (междисциплинарного) характера.</p> <p>Способность создавать инновации, прогнозировать результаты инновационной деятельности, осуществлять широкомасштабные изменения в профессиональной сфере.</p> <p>Руководство крупными организациями, имеющими приоритетное значение для развития экономики, крупными институциональными структурами (министерства, концерны и др.) и (или) сложными производственными, научными и социальными процессами.</p> <p>Руководство научными</p>	<p>Глубокие фундаментальные знания в профессиональной области и применение их на практике. Научная деятельность и инновационное стратегическое мышление.</p> <p>Управленческая деятельность на государственном и международном уровнях</p>

		<p>организациями, научными школами, отраслевыми, межотраслевыми и международными проектами по реализации государственной инновационной политики. Решение задач государственного и международного уровней</p>	
--	--	--	--

*Приложение 2
к Рекомендациям по процедуре
и критериям сопоставления трудовых
функций, представленных
в профессиональном стандарте,
с уровнями квалификации*

ТАБЛИЦА
**Сопоставительного (сравнительного) анализа описаний трудовых функций, представленных
в профессиональном стандарте, с дескрипторами уровней квалификации**

Оцениваемые трудовые функции ²			Дескрипторы СРК		Результаты оценки по дескриптору ³	Установленный уровень квалификации по трудовой функции в целом
Код трудовой функции	Наименование трудовой функции и входящих в нее трудовых действий	Требования к знаниям, умениям и другие характеристики	Наименование дескрипторов	Оценочные критерии по дескрипторам уровней квалификации, выбранным для сравнения		
1	2	3	4	5	6	7
			Самостоятельность и ответственность	Дескрипторы уровней квалификации, выбранные для сравнения*		
	Требования к умениям		Умения и навыки	Дескрипторы уровней квалификации, выбранные для сравнения ⁴		
	Требования к знаниям		Знания	Дескрипторы уровней квалификации, выбранные для сравнения*		
	Специальные условия					
	Другие характеристики					

² Данные графы заполняются в соответствии с анализируемым профессиональным стандартом (раздел 5 приложения к Методическим рекомендациям по разработке профессиональных стандартов (постановление Министерства труда и социальной защиты от 28 июля 2017 г. № 37).

³ В графе «Результаты оценки по дескриптору» отражаются заключения экспертов, основанные на результатах проведенного сопоставительного (сравнительного) анализа.

⁴ Требования к знаниям, умениям и другие характеристики, указанные в графе 3, сравниваются с описанием дескрипторов разных уровней квалификации и отражаются в графе 5.