

Об утверждении Правил непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности и карьерных центров

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 14 октября 2024 года № 397.

В соответствии с подпунктом 98-2) пункта 15 Положения о Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 февраля 2017 года № 81, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Правила непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности и карьерных центров согласно приложению к настоящему приказу.

2. Департаменту занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) в течение пяти календарных дней после подписания настоящего приказа направление его на казахском и русском языках в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан" Министерства юстиции Республики Казахстан для официального опубликования и включения в Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан;

2) размещение настоящего приказа на официальном интернет-ресурсе Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на курирующего вице-министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

4. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

*Министр труда и социальной
защиты населения Республики Казахстан*

С. Жакупова

Приложение к приказу
Министр труда и социальной
защиты населения
Республики Казахстан
от 14 октября 2024 года № 397

Правила непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности и карьерных центров

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности и карьерных центров (далее – Правила) разработаны в соответствии с подпунктом 98-2) пункта 15 Положения о Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 февраля 2017 года № 81, и определяют порядок непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности и карьерных центров.

2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

1) центр трудовой мобильности - юридическое лицо, создаваемое местным исполнительным органом области, города республиканского значения и столицы в целях разработки и реализации мер содействия занятости;

2) работник центра трудовой мобильности (карьерного центра) (далее - работник) - специалист либо руководитель, осуществляющий профессиональную деятельность в центре трудовой мобильности (карьерном центре), имеющий необходимую квалификацию определенным приказом и.о. Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 октября 2017 года № 360 "Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 16057);

3) повышение квалификации работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) – форма профессионального обучения, позволяющая приобретать новые, а также поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения, навыки;

Примечание ИЗПИ!

Подпункт 4) предусматривается в редакции приказа Министра труда и социальной защиты населения РК от 24.02.2026 № 73 (вводится в действие с 11.07.2026).

4) онлайн-платформа непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) (далее – платформа) – информационная система обеспечивающая возможность повышения квалификации и аттестации работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) в онлайн режиме;

5) организация повышения квалификации работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) (далее – организация повышения квалификации) – структурное подразделение Центра развития трудовых ресурсов, осуществляющее повышение квалификации специалистов местных исполнительных органов и центров трудовой мобильности (карьерных центров) в соответствии с подпунктом 2) статьи 16 Социального кодекса Республики Казахстан;

б) индивидуальный план обучения – план развития компетенций работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) на календарный год, включающий стандарт учебные курсы (модули) обязательные к прохождению;

7) профессионально-адаптационная подготовка – процесс подготовки, направленный на адаптацию и обучение работников, впервые принятых или вновь поступивших на службу в центр трудовой мобильности (карьерный центр);

8) карьерный центр – филиал центра трудовой мобильности, осуществляющий выполнение его функций в районах, городах областного и республиканского значения, столице;

Примечание ИЗПИ!

Подпункт 9) предусматривается в редакции приказа Министра труда и социальной защиты населения РК от 24.02.2026 № 73 (вводится в действие с 11.07.2026).

9) Центр развития трудовых ресурсов – юридическое лицо, создаваемое по решению Правительства Республики Казахстан при уполномоченном государственном органе, обеспечивающее информационно-аналитическое сопровождение рынка труда, активных мер содействия занятости, методологическую поддержку служб занятости, развитие и сопровождение единой информационной системы социально-трудовой сферы;

10) стандарт учебного курса (модуля) – документ, включающие в себя информацию об учебном курсе (модуле), квалификации, необходимые для участия в обучении, результаты обучения, структуру и содержание учебного курса;

11) непрерывное профессиональное развитие - целенаправленное поддержание и развитие профессиональных компетенций и мастерства, а также повышение квалификации и аттестации, профессионально-адаптационная подготовка и других видов развития работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) для обеспечения высокого качества реализации функций центров трудовой мобильности (карьерных центров);

12) внутренний тренер – работник центра трудовой мобильности из числа управленческого и основного персонала со стажем работы в сфере занятости населения не менее двух лет, обладающего высокими профессиональными качествами, а также прошедший обучение по программе подготовки тренеров и осуществляющий обучение работников центров трудовой мобильности (карьерных центров).

13) наставник – работник центра трудовой мобильности (карьерного центра), закрепляемый за работником, впервые принятым или вновь поступившим на службу в центр трудовой мобильности (карьерный центр), оказывающий ему практическую помощь в его профессиональной адаптации.

3. Непрерывное профессиональное развитие работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) проводится на постоянной основе с момента издания

приказа уполномоченного лица центра трудовой мобильности о приеме его на работу в соответствии с настоящими Правилами.

4. Непрерывное профессиональное развитие работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) включает в себя:

1) профессионально-адаптационную подготовку работников центров трудовой мобильности (карьерных центров);

2) формирование индивидуального плана обучения работника центра трудовой мобильности (карьерного центра);

3) непрерывное профессиональное обучение работников центров трудовой мобильности (карьерных центров);

4) организацию обучения внутренними тренерами.

5. Центр трудовой мобильности обеспечивает профессиональное развитие и повышение квалификации работников (карьерных центров) соответствии с подпунктом 13) пункта 1 статьи 20 Социального кодекса Республики Казахстан.

Глава 2. Порядок непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности (карьерных центров)

Параграф 1. Профессионально-адаптационная подготовка

6. Работник из числа управленческого или основного персонала, впервые принятый или вновь поступивший на службу в центр трудовой мобильности (карьерный центр), проходит профессионально-адаптационную подготовку в период прохождения испытательного срока от одного до трех месяцев.

7. На период прохождения профессионально-адаптационной подготовки за работником центра трудовой мобильности (карьерного центра) закрепляется наставник.

Закрепление наставника за работником, впервые принятым или вновь поступившим на службу в центр трудовой мобильности (карьерный центр), производится на основании приказа уполномоченного лица центра трудовой мобильности о приеме его на работу.

8. Наставник в течение трех рабочих дней после закрепления его наставником разрабатывает план адаптации работника, проходящего профессионально-адаптационную подготовку, по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам.

9. Работник, проходящий профессионально-адаптационную подготовку, в течение пятнадцати рабочих дней со дня приема на работу проходит адаптационное обучение по программе, разработанной организацией повышения квалификации.

10. Адаптационное обучение организуется с частичным отрывом от трудовой деятельности с сохранением заработной платы способом дистанционного обучения посредством Платформы.

11. Работник, проходящий профессионально-адаптационную подготовку, проходит адаптационное обучение самостоятельно под руководством наставника, с обязательной практикой по изученным темам в рабочей среде в центре трудовой мобильности (карьерном центре).

12. После прохождения профессионально-адаптационной подготовки работник центра трудовой мобильности (карьерного центра) готовит отчет о выполнении плана адаптации посредством Платформы.

13. По завершению наставничества наставник оценивает выполнение плана адаптации работником, проходившим профессионально-адаптационную подготовку.

14. По итогам рассмотрения информации о выполнении плана адаптации, наставник в течение трех рабочих дней выносит решение о прохождении либо не прохождении работником испытательного срока.

Параграф 2. Порядок формирования индивидуального плана обучения

15. В индивидуальном плане обучения работнику центра трудовой мобильности (карьерного центра) устанавливаются не менее 40 (сорока) академических часов обучения по стандарту учебного курса (модуля), обязательным к прохождению в течение календарного года.

Академический час составляет 60 (шестьдесят) минут.

16. Индивидуальный план обучения работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) формируется на основании оценки уровня развития компетенций работников центров трудовой мобильности (карьерных центров).

17. Ежегодно не позднее 15 ноября текущего года работники центров трудовой мобильности (карьерных центров) проходят оценку уровня развития компетенций в формах:

1) внешней оценки уровня развития компетенций, проводимой организацией повышения квалификации путем сбора и анализа ведомственной и административной отчетности по вопросам социальной защиты, занятости и деятельности центров трудовой мобильности (карьерных центров)

2) самостоятельной оценки уровня развития компетенций путем прохождения анкетирования посредством Платформы.

18. По итогам обобщения результатов оценки уровня развития компетенций работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) организация повышения квалификации формирует посредством Платформы индивидуальный план обучения работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) на следующий год;

19. Работнику центра трудовой мобильности (карьерного центра) в личном кабинете на Платформе отображается индивидуальный план обучения с указанием

перечня учебных курсов (модулей), графика проведения обучения, а также статуса выполнения индивидуального плана обучения.

20. Индивидуальный план обучения работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) корректируется или дополняется:

1) при самостоятельном выборе работником центра трудовой мобильности (карьерного центра) дополнительных учебных курсов (модулей);

2) при необходимости прохождения либо повторного прохождения учебного курса (модуля) работником центра трудовой мобильности (карьерного центра) в связи с недостатком профессиональных компетенций для выполнения должностных обязанностей по итогам внешней оценки уровень развития компетенций работника.

21. В случае если работник центра трудовой мобильности (карьерного центра) завершил менее 40 (сорока) академических часов учебных курсов (модулей) в течение календарного года, то индивидуальный план обучения считается невыполненным.

Параграф 3. Порядок непрерывного профессионального обучения

22. Непрерывное профессиональное обучение работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) осуществляется путем повышения квалификации работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) по направлениям, соответствующим должностным обязанностям и нацеленным на развитие компетенций, в соответствии с его индивидуальным планом обучения.

Повышение квалификации работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) может осуществляться организацией повышения квалификации, а также внутренними тренерами из числа работников центров трудовой мобильности.

Повышение квалификации работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) проводится по учебным курсам (модулям), разработанным организацией повышения квалификации в соответствии со стандартом учебного курса (модуля) согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

23. Непрерывное профессиональное обучение работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) организуется без отрыва либо с отрывом от трудовой деятельности с сохранением заработной платы, с использованием следующих форм обучения:

1) вебинар, проводимый в дистанционном формате посредством Платформы, с привлечением внутренних тренеров, тренеров организации повышения квалификации, национальных и международных экспертов в области занятости и (или) развития компетенций;

2) очный семинар, проводимый в аудитории, с привлечением внутренних тренеров, тренеров организации повышения квалификации, национальных и международных экспертов в области занятости и (или) развития компетенций;

3) онлайн учебный курс (модуль), доступный посредством Платформы.

24. Обучение проводится на казахском и русском языках по выбору работника центра трудовой мобильности (карьерного центра).

25. Учебный курс (модуль) считается завершенным по прохождению работником центра трудовой мобильности (карьерного центра) полного учебного курса (модуля) и успешной сдачи тестирования.

Учет времени и результатов пройденного учебного курса (модуля) осуществляется посредством личного кабинета работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) на Платформе.

26. Работникам центров трудовой мобильности (карьерных центров), успешно завершившим учебный курс, выдается сертификат, подтверждающий завершение учебного курса в электронном виде посредством Платформы.

В сертификате указываются сведения о работнике центра трудовой мобильности (карьерного центра), прошедшем учебный курс (фамилия, имя, отчество (при его наличии), название учебного курса, количество академических часов, уникальный номер сертификата в виде QR-кода (считываемая машиной оптическая метка), который автоматически генерируется на Платформе, и дата выдачи сертификата.

27. Результаты непрерывного профессионального обучения действительны на всей территории Республики Казахстан.

Параграф 4. Организация обучения внутренними тренерами

28. Для обеспечения профессионального развития и повышения квалификации работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) организуется их обучение внутренними тренерами центров трудовой мобильности.

28. Назначение внутреннего тренера производится на основании приказа уполномоченного лица Центра трудовой мобильности о приеме его на работу.

29. Внутренний тренер проходит обучение по программе подготовки тренеров, разработанной организацией повышения квалификации.

30. Организация повышения квалификации координирует работу внутренних тренеров.

31. Внутренний тренер составляет план работ в соответствии с потребностью работников центров трудовой мобильности (карьерных центров) в обучении и проводит обучение согласно плану работ.

Приложение 1
к Правилам непрерывного
профессионального развития
работников центров трудовой
мобильности и карьерных центров
Форма
"УТВЕРЖДЕН"

"__" _____ 20__ г.

План адаптации работника центра трудовой мобильности (карьерного центра) на период прохождения профессионально-адаптационной подготовки

Фамилия, имя, отчество (при его наличии)						_____
Структурное подразделение						_____
Должность						_____
Дата выхода на работу						_____
Дата окончания испытательного срока						_____
Фамилия, имя, отчество (при его наличии) наставника, должность						_____
№ п/п	Наименование мероприятия	Планируемый результат	Время окончания мероприятия	Оценка выполненного мероприятия (от 2 до 5)	Подпись наставника	
I. Мероприятия, направленные на изучение деятельности центра трудовой мобильности (карьерного центра)						
1						
2						
...						
II. Мероприятия, направленные на прохождение адаптационного обучения						
1						
2						
...						
III. Мероприятия, направленные на изучение профессиональной специфики занимаемой должности						
1						
2						
...						

С планом адаптации ознакомлен _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Дата: " ____ " _____ 20__ г.

Приложение 2
к Правилам непрерывного профессионального развития работников центров трудовой мобильности и карьерных центров
Форма

Стандарт учебного курса (модуля)

Наименование	
Идентификатор	
Форма обучения	
Количество часов	
Функциональные карты бизнес-процессов	

Компетенции	
Должность	
Минимальный уровень квалификации	

К концу учебного курса слушатели будут знать:

Структура учебного курса:

Модули	Наименование	Продолжи-тельность, час

Содержание учебного курса:
