

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»
ИНСТИТУТ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИЙ**

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор

_____/С.Ю. Рощин/

«30» сентября 2016 г.

Информационные материалы

о работе, выполненной в рамках заключенного договора от 15 июня 2016 г.

№ С/16-23 с Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (ООР «РСПП») на выполнение работ по анализу нормативных актов, регулирующих вопросы, касающиеся системы профессиональных квалификаций, в том числе системы оценки профессиональных квалификаций РФ, государств СНГ, ЕАЭС, БРИКС, а также выработка предложений по синхронизации систем профессиональных квалификаций

(2 этап, 3 квартал, промежуточный)

Руководитель работ:

_____/Н.Л. Яблонскене

Москва, 2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 Российская Федерация (Россия). Национальная система квалификаций	8
1.1 Национальная рамка квалификаций в Российской Федерации	8
1.2 Трудовое законодательство в Российской Федерации	9
1.3 Образование в Российской Федерации	9
1.4 Нострификация в Российской Федерации	10
1.5 Миграционное законодательство в Российской Федерации	11
2 Азербайджанская Республика. Национальная система квалификаций	13
2.1 Проект национальной рамки квалификаций Азербайджанской Республики	13
2.2 Трудовое законодательство Азербайджанской Республики	14
2.3 Образование в Азербайджанской Республике	15
2.4 Нострификация в Азербайджанской Республике	16
2.5 Миграционное законодательство Азербайджанской Республики	16
3 Республика Армения. Национальная система квалификаций	18
3.1 Национальная рамка квалификаций Республики Армения	18
3.2 Трудовое законодательство Республики Армения	19
3.3 Образование Республики Армения	19
3.4 Нострификация в Республике Армения	21
3.5 Миграционное законодательство Республики Армения	22
4 Республика Беларусь. Национальная система квалификаций	23
4.1 Проект Национальной рамки квалификаций Республики Беларусь	23
4.2 Трудовое законодательство Республики Беларусь	23
4.3 Образование в Республике Беларусь	24
4.4 Нострификация в Республике Беларусь	26
4.5 Миграционное законодательство Республики Беларусь	27
5 Республика Казахстан. Национальная система квалификаций	28
5.1 Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан	28
5.2 Трудовое законодательство Республики Казахстан	29
5.3 Образование в Республике Казахстан	31
5.4 Нострификация в Республике Казахстан	33
5.5 Миграционное законодательство Республики Казахстан	33
6 Кыргызская Республика. Национальная система квалификаций	35
6.1 Национальная рамка квалификации Кыргызской Республики	35

6.2 Трудовое законодательство Кыргызской Республики	36
6.3 Образование в Кыргызской Республике	37
6.4 Нострификация в Кыргызской Республике	39
6.5 Миграционное законодательство Кыргызской Республики	40
7 Республика Таджикистан. Национальная система квалификаций	41
7.1 Национальная рамка квалификаций Республики Таджикистан	41
7.2 Трудовое законодательство Республики Таджикистан	41
7.3 Образование в Республике Таджикистан	42
7.4 Нострификация в Республике Таджикистан	43
7.5 Миграционное законодательство Республики Таджикистан	43
8. Республика Узбекистан. Национальная система квалификаций	44
8.1 Национальная рамка квалификаций Республики Узбекистан	44
8.2 Трудовое законодательство Республики Узбекистан	44
8.3 Образование в Республике Узбекистан	45
8.4 Нострификация в Республике Узбекистан	47
8.5 Миграционное законодательство Республики Узбекистан	47
9 Федеративная Республика Бразилия. Национальная система квалификаций	48
9.1 Национальная рамка квалификаций Федеративной Республики Бразилия	48
9.2 Трудовое законодательство Федеративной Республики Бразилия	48
9.3 Образование в Федеративной Республике Бразилия	49
9.4 Нострификация в Федеративной Республике Бразилия	51
9.5 Миграционное законодательство Федеративной Республики Бразилия	51
10 Республика Индия. Национальная система квалификаций	52
10.1 Национальная рамка квалификации Республики Индия	52
10.2 Трудовое законодательство Республики Индия	54
10.3 Образование в Республике Индия	57
10.4 Нострификация в Республике Индия	58
10.5 Миграционное законодательство Республики Индия	58
11 Китайская Народная Республика. Национальная система квалификаций	60
11.1 Национальная рамка квалификаций Китайской Народной Республики	60
11.2 Трудовое законодательство Китайской Народной Республики	61
11.3 Образование в Китайской Народной Республике	62
11.4 Нострификация в Китайской Народной Республики	63
11.5 Миграционное законодательство Китайской Народной Республики	64

12 Южно-Африканская Республика (ЮАР). Национальная система квалификаций	65
12.1 Национальная рамка квалификации ЮАР	65
12.2 Трудовые отношения в ЮАР	66
1.3 Образование в ЮАР.....	67
1.4 Нострификация в ЮАР	68
12.5 Миграционное законодательство ЮАР	69
13 Международные нормативные акты по признанию документов об образовании.....	70
13.1 Признание документов об образовании на основе конвенций, многосторонних и двусторонних соглашений, договоров.....	70
13.2 Признание российских квалификаций в некоторых странах	79
ВЫВОДЫ.....	82
Перечень нормативных актов и использованных источников.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее исследование в целом посвящено анализу нормативных актов, регулирующих вопросы, касающиеся системы профессиональных квалификаций, в том числе системы оценки профессиональных квалификаций Российской Федерации, государств СНГ, ЕАЭС, БРИКС, а также выработке предложений по синхронизации систем профессиональных квалификаций. Задача настоящего этапа, в соответствии с техническим заданием, – сбор данных об основных нормативных актах, регулирующих системы профессиональных квалификаций Российской Федерации и государств СНГ, ЕАЭС, БРИКС.

Страны, включенные в отчет. Ранее, на первом этапе исследования (июль 2016 г.), в соответствии с выработанными базовыми параметрами сравнительного анализа систем профессиональных квалификаций Российской Федерации, государств СНГ, ЕАЭС, БРИКС, был определен перечень стран. На данном этапе исследования сбор нормативной правовой информации проведен по следующим странам:

- Российская Федерация (СНГ, ЕАЭС, БРИКС)
- Республика Азербайджан (СНГ)
- Республика Армения (СНГ, ЕАЭС)
- Республика Беларусь (СНГ, ЕАЭС)
- Республика Казахстан (СНГ, ЕАЭС)
- Республика Кыргызстан (СНГ, ЕАЭС)
- Республика Таджикистан (СНГ)
- Республика Узбекистан (СНГ)
- Бразилия (БРИКС)
- Индия (БРИКС)
- Китай (БРИКС)
- ЮАР (БРИКС).

Сферы права. Для организации поиска документов нормативного характера были отобраны сферы правового регулирования, которые с наибольшей долей вероятности содержат правовые нормы, связанные с такими ключевыми понятиями как квалификация, признание квалификации, национальная рамка квалификации, профессиональные стандарты. К таким сферам отнесены: специальное законодательство по вопросам национальной системы квалификации, трудовое право, право в сфере образования, миграционное законодательство.

Характеристика и источники правовой информации. Всего в ходе исследования было проанализировано 120 правовых актов. Учитывая различные уровни правового регулирования, сложившиеся в разных странах, в число анализируемых документов включены законы, правовые акты и решения правительств, отдельных ведомств, центрального органа по квалификациям, а также международные договоры и соглашения. Поиск документов проводился в открытых источниках, размещенных в сети Интернет: сайты министерств, электронные базы данных правовой информации, сайты международных организаций.

Для каждой страны, отобранной для анализа, проведен сбор и первичный анализ законодательства по перечисленным направлениям. В некоторых случаях были рассмотрены проекты нормативных правовых актов. Аналитический обзор правовых норм структурирован по следующим разделам: национальные рамки квалификаций; трудовое законодательство; законодательство в области образования; нострификация документов об образовании; миграционное законодательство.

В ходе сбора и обобщения правовой информации исследователи столкнулись со следующими основными сложностями и ограничениями.

Доступность информации. В Российской Федерации основные правовые акты в области регулирования профессиональных квалификаций размещены на сайтах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Национального агентства развития квалификаций. В других странах аналогичные единые источники правовой информации не обнаружены. Соответственно, документы собирались по самым различным источникам.

Языковые ограничения. В исследовании один из акцентов делался на языковую доступность правовых актов. Сложности возникали не только с поиском документов в целом, но и с их наличием на одном из распространенных иностранных языков.

Терминологические особенности. При аналитической обработке правовой информации существенной сложностью стало отсутствие в правовом поле определения ключевых понятий, либо заметно различающаяся их трактовка. Так, например, в законодательстве отдельных стран не удалось обнаружить определение термина «квалификация». Одновременно, как следует из анализа, нормативные акты стран отражают различное содержание, вкладываемое в понятие «квалификация». Во-первых, в ряде стран квалификация рассматривается как синоним документа о завершённом профессиональном образовании (формальном образовании). Во-вторых, понятие квалификация рассматривается как квалификация, имеющаяся у конкретного работника и, соответственно, связывается с нормами трудового права, профессиональным обучением в организации, присвоением разрядов и т.д. Такая картина характерна для большинства стран СНГ. В-третьих, квалификация рассматривается как результат оценки и подтверждения уполномоченным органом того, что приобретенные физическим лицом знания, умения и опыт соответствуют установленным требованиям. Такое или аналогичное определение используется в странах, модернизирующих свои квалификационные системы в направлении признания тезиса о том, что квалификация может приобретаться в результате формального, неформального обучения и опыта работы. В задачу исследования не входила унификация или сравнительный анализ понятийного аппарата. Тем не менее, в разделах отчета фиксируется, в какой области права используется тот или иной подход к ключевым понятиям.

Этапы развития национальных систем квалификаций. На предыдущем этапе исследования были определены ключевые признаки национальных систем квалификаций, которые отобраны для последующего межстранового сопоставления. Анализ наличия правовых актов показывает, что существенные различия между странами в их наличии и полноте.

Так, национальные рамки квалификации (НРК) утверждены в 5 из 11 рассматриваемых стран (в Армении, Казахстане, Киргизии, Индии, ЮАР). Кроме того, в Белоруссии в 2014 году утверждён проект рамки квалификации для пилотных секторов экономики (ИТ-сектора и сферы управленческой деятельности). В марте 2016 года проект рамки квалификации Республики Азербайджан был передан на рассмотрение Правительству. В 2013 году в Российской Федерации были утверждены «уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (Приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 г.). Данный документ, хотя и не является непосредственно национальной рамкой квалификации, выстроен по принципу описания результатов обучения дескрипторами, соответствующими опыту Европейской рамки квалификации. На сегодняшний день именно этот документ выполняет функции рамки квалификаций, в том числе через профессиональные стандарты способствует приведению образовательных квалификаций уровням квалификации, указанным в данном Приказе.

Другой пример - советы по профессиональным квалификациям, уполномоченные на разработку и обновление квалификационных требований, проверку соответствия данным требованиям. Анализ доступной информации показал, что в 8 из 12 исследованных стран созданы советы по профессиональным квалификациям (Азербайджан, Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Таджикистан, Индия, Россия). В ЮАР функционируют 23 органа по образованию и обучению в

секторах, которые отвечают за удовлетворение потребностей в квалификациях в секторах за счет координации процесса развития умений в конкретном секторе.

Профессиональные стандарты, которые рассматриваются как необходимый элемент системы квалификаций, также находятся в разных странах на разных этапах разработки и применения. Опыт разработки профессиональных стандартов имеется в республиках Азербайджан, Казахстан, Китае, Индии и России. В рамках международных проектов первые профессиональные стандарты были разработаны в Белоруссии, Киргизии и Таджикистане. В ЮАР разработка профессиональных стандартов предусмотрена законодательством, однако, на первом этапе разработаны профессиональные квалификации. По доступной информации в Бразилии и Узбекистане профессиональные стандарты не используются.

Описание профессиональных квалификаций и оценка квалификации на соответствие установленным квалификационным требованиям, уполномоченными на это организациями (вне системы образования) также рассматривается как неотъемлемый элемент национальной системы квалификаций. В Индии на основе профессиональных стандартов формулируются профессиональные квалификации, для измерения которых разрабатываются измерительные материалы. В ЮАР также сформирован реестр профессиональных квалификаций (полных и частичных). Также оценка квалификации в специальных центрах оценки действует в Китае. В странах СНГ механизмы оценки квалификации к настоящему времени еще не получили распространения. На текущий момент в России формирование системы независимой оценки квалификации находится на этапе становления.

1 Российская Федерация (Россия). Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации России в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016);
2. Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 №115-ФЗ;
3. Федеральный закон "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" от 18.07.2006 №109-ФЗ;
4. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ;
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 г. №660 «О порядке включения иностранных образовательных организаций в перечень иностранных образовательных организаций, которые выдают документы об образовании и (или) квалификации, признаваемых в Российской Федерации»;
6. «Административный регламент предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве», утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2013 года №1391 (далее – Административный регламент);
7. Приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки профессиональных стандартов».

1.1 Национальная рамка квалификаций в Российской Федерации

На сегодняшний день в Российской Федерации национальная рамка квалификаций официально не утверждена. Однако, в 2013 г. были утверждены «уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (Приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 г.). Данный документ, хотя и не является формально национальной рамкой квалификации, выстроен по принципу описания результатов обучения дескрипторами, соответствующими формату Европейской рамки квалификации.

В качестве дескрипторов уровней квалификации используются:

- широта полномочий и ответственность (широта полномочий - деятельность под руководством, самостоятельная деятельность или планирование и управление процессами или деятельностью других; ответственность - за результаты индивидуальной деятельности, деятельности группы работников, подразделений, организации, отрасли);
- характер умений различается по типу задач (типовые, различные типы, включающие элементы проектирования, предложение новых технологий, методов и т.д.), степени контроля и анализа ситуации (выбор способа корректировки действий, контроль за ситуацией, развитие области профессиональной деятельности, решение проблем, связанных с повышением эффективности, и т.д.);
- характер знаний (элементарные, фактические, специальные, профессиональные и т.д.), способность работать с информацией.

К каждому из уровней квалификации установлены минимальные требования к образованию.

На сегодняшний день именно этот документ выполняет функции рамки квалификаций в России. С одной стороны, по количеству уровней и дескрипторов он позволяет сопоставить национальные квалификации с квалификациями других стран, квалификационные системы которых также базируются на Европейской рамке квалификации и Рамке квалификации высшего образования. С другой стороны, обозначенные уровни квалификации способствуют прозрачности квалификационных требований, а также используются в квалификациях и профессиональных стандартах, а через них транслируются системе образования за счет механизмов обновления образовательных стандартов и программ.

1.2 Трудовое законодательство в Российской Федерации

Трудовым Кодексом Российской Федерации введены понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» (статья 195.1.):

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Порядок разработки, утверждения, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, и применения профессиональных стандартов определены ст. 195.2. и ст. 195.3.

Если Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Под «трудовой функцией» в соответствии со ст. 15 Трудового Кодекса Российской Федерации понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы.

1.3 Образование в Российской Федерации

В Законе «Об образовании в Российской Федерации» понятие «квалификация» - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

В России устанавливаются виды и уровни образования, которые представлены в Таблице №1.

Уровень профессионального образования и квалификация, указываемые в документах об образовании и о квалификации, дают право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации, определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

Документ о квалификации подтверждает повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (удостоверение о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке); присвоение разряда или класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

Таблица №1. Виды и уровни образования в Российской Федерации

Виды образования	Уровни образования	Результат обучения
общее образование	дошкольное образование	-
	начальное общее образование	-
	основное общее образование	аттестат об основном общем образовании
	среднее общее образование	аттестат о среднем общем образовании
профессиональное образование	среднее профессиональное образование	диплом о среднем профессиональном образовании
	высшее образование - бакалавриат	диплом бакалавра
	высшее образование - специалитет, магистратура	дипломом специалиста дипломом магистра
	высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации	аспирантура (адъюнктура), программ ординатуры, ассистентура-стажировка (диплом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки)

Квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции, для которых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определены обязательные требования к наличию квалификации по результатам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Иностранные граждане и лица без гражданства имеют право на получение образования в Российской Федерации в соответствии с международными договорами Российской Федерации и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

1.4 Нострификация в Российской Федерации

Под признанием в Российской Федерации иностранного образования и (или) иностранной квалификации понимается официальное подтверждение значимости (уровня), полученных в иностранном государстве образования и (или) квалификации, с предоставлением их обладателю академических, профессиональных и (или) иных прав.

Признание в Российской Федерации образования и (или) квалификации, которые получены в иностранном государстве, осуществляется на основании статьи 107 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В соответствии с частью 1 статьи 107 Закона признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации, осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации, регулирующими вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации, и законодательством Российской Федерации.

Критерии включения в перечень иностранных образовательных организаций, которые выдают документы иностранных государств об уровне образования и (или) квалификации, признаваемые на территории Российской Федерации, утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 г. № 660.

В соответствии с частью 3 статьи 107 Закона в Российской Федерации признаются иностранное образование и (или) иностранная квалификация, подпадающие под действие международных договоров о взаимном признании, а также полученные в иностранных образовательных организациях, перечень которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

Обладателям иностранного образования и (или) иностранной квалификации, которые признаются в Российской Федерации, предоставляются те же академические и (или) профессиональные права, что и обладателям соответствующего образования и (или) квалификации, полученного в Российской Федерации, если иное не установлено международными договорами о взаимном признании.

Таким образом, если иностранное образование подпадает под действие международного договора о взаимном признании, то оно признается на территории Российской Федерации без прохождения процедуры признания (свидетельство о признании иностранного образования и (или) квалификации на территории Российской Федерации не предусмотрено) на основании части 3 статьи 107 Закона.

В случае признания федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования, иностранного образования и (или) иностранной квалификации их обладателю выдается свидетельство о признании иностранного образования и (или) иностранной квалификации.

Если образование не подпадает под действие международного договора о взаимном признании, то оно в соответствии с Административным регламентом не признается на территории Российской Федерации без прохождения процедуры признания (ч. 4-11 ст. 107 Закона).

1.5 Миграционное законодательство в Российской Федерации

Основным нормативным актом, регулирующим вопросы труда и квалификации на территории России, является Федеральный закон Российской Федерации от 25.07.2002 №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан». Работодатель самостоятельно определяет уровень квалификации специалистов, приглашаемых на работу в двух случаях: - если приглашается высококвалифицированный специалист (ст.13.2);

- для специалистов, работающих в филиалах, представительствах и дочерних организациях иностранных коммерческих организаций, зарегистрированных на территориях государств - членов Всемирной торговой организации (ст. 13.5.).

При этом, пунктом 4 статьи 13.2 которого определено, что для оценки компетентности и уровня квалификации приглашаемого высококвалифицированного специалиста работодатель или заказчик работ (услуг) использует документы и сведения, подтверждающие наличие у данного специалиста профессиональных знаний и навыков, сведения о результатах трудовой деятельности иностранного гражданина, включая отзывы иных работодателей и заказчиков работ (услуг), в том числе иностранных, сведения, представленные организациями, профессионально занимающимися оценкой и подбором персонала, сведения о результатах интеллектуальной деятельности, автором или соавтором которых является иностранный гражданин, сведения о профессиональных наградах и других формах признания профессиональных достижений, сведения об итогах проведенных

работодателем или заказчиком работ (услуг) конкурсов, а также иные объективные, достоверные и проверяемые документы и сведения. Соответственно, пункту 13 статьи 13.5 оценку предусмотренных уровня квалификации и (или) незаурядных знаний иностранного гражданина, привлекаемого в соответствии с настоящей статьей, иностранная коммерческая организация, направляющая иностранного гражданина, филиал или ее дочерняя организация осуществляет самостоятельно и несет соответствующие риски.

Для остальных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства, за некоторым исключением, наряду с подтверждением профессиональной квалификации требуется проходить процедуры подтверждения владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации (ст. 15.1).

Отдельно определяются приглашение на въезд в Российскую Федерацию иностранного гражданина в целях осуществления трудовой деятельности, порядок установления квот для регулирования рынка труда иностранных работников, прибывающих в визовом порядке для целей трудовой деятельности, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, ведение банка данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности (ст. 18.1, 18.2).

Регулирование трудовых отношений иностранных граждан, помимо нормативных актов по вопросам миграции, установлено главой 50.1: Трудового Кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства».

2 Азербайджанская Республика. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Республики Азербайджан в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (далее - ТК АР) (Утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ);
2. Миграционный Кодекс Азербайджанской Республики от 2 июля 2013 года № 713-IVQ(с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.05.2016 г.);
3. Закон Азербайджанской Республики об Образовании от 19 июня 2009 года №833-IIIQ (В редакции Законов Азербайджанской Республики от 21.12.2010 г. №37-IVQD, 03.12.2013 г. №838-IVQD);
4. Решение Кабинета министров Азербайджанской Республики «Об утверждении порядка признания и установления эквивалентности (нострификации) специальностей высшего образования иностранных государств» от 13 мая 2003 №64;
5. Проект Национальной рамки квалификаций.

2.1 Проект национальной рамки квалификаций Азербайджанской Республики

Проект Национальной рамки квалификаций для обучения в течение всей жизни (The Republic of Azerbaijan Qualifications Framework for Lifelong Learning) республики Азербайджан передан на рассмотрение Правительству в 2016 г. ¹ На текущий момент проект не утвержден, однако представляет для нас большой интерес, т.к. отражает направления развития национальной системы квалификаций в Азербайджане².

В рамку квалификаций включены только квалификации (степени, дипломы и сертификаты), описанные в законе об образовании республики Азербайджан, в частности: квалификации общего образования, начального профессионального образования и обучения, среднего специализированного образования (образования суб-бакалавра), высшего образования, дальнейшего образования и обучения. Однако, в общих положениях документа говорится о том, что квалификации могут быть получены через альтернативные системе образования пути. На текущий момент инструменты валидации неформального образования и обучения, а также дополнительные траектории получения квалификаций отсутствуют, запланирована их разработка.

Согласно проекту рамка квалификаций является инструментом систематизации национальных квалификаций, за счет повышения прозрачности системы и обеспечения сопоставимости квалификаций. Рамка нацелена на использование гражданами (обучающимися и студентами), организациями образования и обучения, социальными партнерами и работодателями. Важно отметить, что в основе рамки лежит опыт стран ЕС: рамка разрабатывалась на основе Европейской рамки квалификаций высшего образования (European qualifications frameworks: the Qualifications Framework of the European Higher Education Area (QF-EHEA)) и Европейской рамки квалификации

¹ The Conference on the theme "Adapting Azerbaijan National Qualifications to the requirements of the European Qualifications Framework" <http://edu.gov.az/en/page/9/12071>

² Ссылка на проект НРК размещена на сайте Европейского фонда образования: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:n9GOaJNAMmgJ:https://connections.etf.europa.eu/files/basic/anonymous/api/library/8c3a35f1-cf34-45d6-a22a-72e991481f21/document/0a802cfa-8ca7-4498-a8ef-41711b03658a/media+&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ru>

обучения в течение всей (European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)). Соответственно, её уровни сопоставимы с уровнями вышеуказанных рамок.

Целями рамки квалификаций являются:

- повышение качества и прозрачности квалификаций;
- формулирование базовых параметров для установления и оценки образовательных стандартов и стандартов программ обучения (для приобретения различных типов квалификаций);
- учет спроса общества и рынка труда при определении квалификаций и в результате повышение производительности экономики и содействие взаимодействию между системой образования и рынком труда;
- соотнесение национальных квалификаций и уровней квалификаций с QF-EHEA и EQF;
- поддержание обучения в течение всей жизни граждан Азербайджана, и продвижение валидации неформального обучения;
- содействие, через признание качества квалификаций Азербайджана и обеспечение сопоставимости с зарубежными квалификациями, национальной и международной мобильности обучающихся и работников и повышение конкурентоспособности и мобильности людей;
- продвижение согласованности реформ различных секторов образования и обучения.

Дескрипторы рамки

Рамка квалификаций Азербайджана содержит 8 уровней квалификации. Уровни квалификации определяются следующими дескрипторами: знания и понимание, умения, самостоятельность и ответственность. Знания и понимание работников описаны через потребность в специальных профессиональных знаниях, охват, глубину и комплексный/ междисциплинарный характер знаний. Умения описаны через уровень сложности и предсказуемость выполняемых задач, способность использовать информацию, применять методы и инструменты, компьютерную технику и программное обеспечение, коммуницировать на иностранном языке, работать/организовывать работу команды. Самостоятельность работников описывается, с одной стороны, по условиям, в которых работает индивид (определенные/неопределенные), с другой стороны, по способности действовать самостоятельно или под наблюдением, принимать решения в соответствии со сложившимся контекстом решения, в том числе инновационные. Ответственность измеряется мерой способности брать ответственность за собственное обучение и развитие, результаты собственной деятельности, а также за организацию обучения и результаты работы других. Кроме того, работники на высших уровнях квалификации должны быть способны сами проводить обучение и инструктаж, планировать развитие персонала, компании в целом.

Уровни квалификации соотнесены с уровнями образования. На 3-8 уровнях находится образование и обучение, полученное в рамках начального, среднего и высшего профессионального образования. Квалификации, получаемые на рынке труда, располагаются на 3-7 уровнях, которые должны быть отнесены к конкретным занятиям на рынке труда и должны основываться на профессиональных стандартах. Соотношение между профессиональными стандартами и квалификациями может варьироваться от квалификации, которая основывается на всем профессиональном стандарте, до квалификаций, основывающихся на части профессионального стандарта или нескольких профессиональных стандартах.

2.2 Трудовое законодательство Азербайджанской Республики

Понятие квалификации в ТК АР неразрывно связано с действием трудового договора, так квалификация работника учитывается при приеме (ст. 9), переводе (ст. 60) и расторжении трудовых договоров (ст. ст. 70, 78, 255).

Объем трудовой деятельности определяется на основании единого тарифно-квалификационного справочника, утвержденного соответствующим органом исполнительной власти, или же определяется работодателем и подробно указывается в трудовом договоре (ст. 57).

Кроме того, квалификации служат важным элементом при формировании нормативного регулирования системы оплаты труда для определения квалификационного разряда, должностного оклада и размера заработной платы в целом (ст. ст. 156, 157, 160, 165).

Большое количество статей ТК АР связано с повышением квалификации работника, связанными с этим правами и обязанностями сторон, гарантиями, предоставляемыми в этой связи работнику (ст. 179, 219).

Также в ТК АР встречаются термины «неквалифицированный» (ст. 155) и «высококвалифицированный» труд (ст. 267), однако определений или какой-либо шкалы для их определения в нормативном правовом акте не дано.

2.3 Образование в Азербайджанской Республике

Закон Азербайджанской Республики об Образовании в статье 1.0.27 дает четкое определение: «специализация – профессиональная квалификация, получаемая по одной из составных частей соответствующего направления специального профессионального образования».

В Азербайджанской Республике устанавливаются ступени и уровни образования, которые представлены в Таблице №2.

Закон АР об Образовании, аналогично Трудовому кодексу АР, применяет понятие квалификации в контексте прав, обязанностей и гарантий сторон образовательного процесса (ст. ст. 33, 36, 39).

Кроме того, отдельная статья Закона АР об Образовании (ст. 44) посвящена праву граждан Азербайджанской Республики на получение образования в зарубежных странах и праву иностранцев и лиц без гражданства на получение образования в Азербайджанской Республике.

Порядок получения образования на какой-либо ступени и повышения квалификации для граждан Азербайджанской Республики в зарубежных странах и наоборот для иностранцев и лиц без гражданства в Азербайджанской Республике осуществляется в соответствии с международными договорами, при этом порядок определяется соответствующим органом исполнительной власти нормативными правовыми актами.

Таблица №2. Ступени и уровни образования в Азербайджанской Республике

Ступени образования	Уровни образования	Результат обучения
дошкольное образование	-	-
общее образование	начальное образование	-
	общее среднее образование	Документ об общем среднем образовании
	полное среднее образование	Аттестат
первичное специальное профессиональное образование	-	присвоение первичной категории профессии по соответствующему направлению (ст. 20)
среднее специальное образование	-	Диплом с присвоением квалификационной степени суббакалавра (ст.ст. 1.0.40, 21)

Высшее образование:	бакалавриат	Диплом бакалавра с присвоением высшей профессионально-квалификационной степени бакалавра (ст.ст. 1.0.7, 22.3)
	магистратура	Диплом магистра с присвоением высшей специальной ученой степени магистра (ст.ст. 1.0.35, 22.4)
	докторантура	Диплом доктора философии (с указанием отраслей науки) или доктора наук (с указанием отраслей науки) с присвоением высшей ученой степени) (ст.ст. 1.0.15, 23)

2.4 Нострификация в Азербайджанской Республике

Для иностранных граждан и лиц без гражданства предусмотрено прохождение процедуры признания и установления эквивалентности (нострификации) специальностей зарубежных стран в сфере высшего образования, которая нормативно закреплена Решением Кабинета министров Азербайджанской Республики об утверждении порядка признания и установления эквивалентности (нострификации) специальностей высшего образования иностранных государств от 13 мая 2003 №64 (далее – Порядок).

Порядок устанавливает процедуру, сроки и перечень документов необходимых для проведения процедуры, а также дает владельцу Свидетельства о признании специальностей высшего образования иностранных государств и их эквивалентности следующие права:

«1.3. Определение эквивалентности специальностей высшего образования иностранных государств означает, что владельцу документов, выданных полномочными органами иностранных государств и подтверждающих получение им данной специальности, даются те же академические и профессиональные права, которыми обладают владельцы документов о высшем образовании, выданных в Азербайджанской Республике».

1.4. Свидетельство о признании специальностей высшего образования иностранных государств и их эквивалентности дает его владельцу право на получение дополнительной (второй) специальности, повышение квалификации, поступление на следующую ступень последиplomного образования, также на соответствующую профессиональную деятельность».

В рамках прохождения процедуры установления эквивалентности (нострификации), в случае, возникновения различий между специальностью, представленной для получения свидетельства о признании и эквивалентности, и минимумом обязательных требований, действующих в Азербайджанской Республике и предъявляемых к содержанию и уровню подготовки специалистов, или когда область подготовки не соответствует перечню направлений и специальностей, принятых в Азербайджанской Республике, предусмотрено проведение проверочных испытаний (п. 3.8. Порядка).

2.5 Миграционное законодательство Азербайджанской Республики

В рамках регулирования профессиональной (трудовой) деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства действует Миграционный Кодекс Азербайджанской Республики от 2 июля 2013 года № 713-IVQ (далее – МК АР).

В МК АР понятие «квалификации» устанавливается связь в отношении двух категорий мигрантов:

- въезжающих с целью научной деятельности или получения образования;
- въезжающих с целью трудовой деятельности.

Мигрантам, въезжающим с целью науки или образования, выдается соответствующая въездная виза на «...основании ходатайства осуществляющих деятельность в этой сфере в Азербайджанской Республике государственных органов, научно-исследовательских институтов, прошедших государственную регистрацию образовательных учреждений, с целью занятия научной деятельностью, участия в соответствующих конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях, получения образования путем поступления в образовательные учреждения или повышения квалификации.» (ст.27.1 МК АР).

Мигранты, получающие образование в высших и средних специальных образовательных учреждениях на очном отделении и в общеобразовательных учреждениях, имеют право на получение разрешения на временное проживание на территории Азербайджанской Республики.

Аналогичным образом на основе ходатайства выступающих в качестве принимающей на работу стороны государственных органов Азербайджанской Республики, юридических лиц или физических лиц, осуществляющих деятельность в Азербайджанской Республике и занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, а также филиалов и представительств иностранных юридических лиц мигрантам выдается въездная виза с целью осуществления трудовой деятельности.

Для получения разрешения на работу мигрантам необходимо предъявить документ, подтверждающий обладание специальностью, требуемой для выполнения предусмотренной работы (ст. 65.0.3. МК АР), то есть, в соответствии с определением Закона АР об Образовании подтвердить обладание профессиональной квалификацией.

3 Республика Армения. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Республики Армения в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой кодекс Республики Армения (ТК РА) (Утвержден Законом Республики Армения от 14.12.2004 ЗР-124);
2. Закон Республики Армения «Об Образовании» от 20 мая 1999 года ЗР-297;
3. Закон Республики Армения «Об иностранных лицах» от 16.01.2007 года ЗР-47;
4. Национальная рамка квалификаций Армении (ANQF) (Постановление Правительства Республики Армения 332-N от 31.03.2011);
5. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о сотрудничестве в области культуры, науки и образования (Ереван, 1995);
6. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о взаимном признании документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях (г. Ереван, 15 сентября 2001 г.);
7. Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем образовании, начальном и среднем профессиональном образовании (Астана, 2004).

3.1 Национальная рамка квалификаций Республики Армения

Национальная рамка квалификаций Армении утверждена Постановлением Правительства Республики Армения 332-N от 31.03.2011, в августе Правительством был одобрен план действий по применению НРК. Рамка описывает восемь уровней квалификации в соответствии с терминами Европейской рамки квалификаций в терминах знаний, умений и компетенций³⁴.

Знания по уровням варьируются по охвату и глубине (элементарные/ фундаментальные, специальные/ общие/ междисциплинарные). Кроме того, характер знаний определяется сложностью выполняемых задач, отдельно выделяется группа знаний по использованию компьютеров, программного обеспечения и иных средств связи.

Умения описываются по типу выполняемых задач, определенности условий работы, видами методов и инструментов работы, способности к критическому анализу информации, аргументации. Отдельно также выделяется способность работы на компьютерном оборудовании. Требования к компетенции работников по уровням квалификации описываются через самостоятельность выполнения профессиональных задач, а также способность брать на себя ответственность за организацию собственного рабочего процесса и обучения, а также рабочего процесса и обучения других работников, способность использовать компьютерное оборудование и программное обеспечение, а также владение иностранными языками.

Министерство образования и науки отвечает за развитие НРК, как ключевого элемента повышения качества систем образования и обучения в Армении. НРК направлена на повышение прозрачности

³ Inventory of NQF recent developments in ETF's partner countries https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/Armenia%20-%20NQF%20Inventory

⁴ National Education Qualifications Framework <http://studyinarmenia.org/neqf>

квалификаций, предоставляемых системой образования и обучения, помогает работодателям в оценке уровня квалификации работников и государственным органам в разработке политики.

К целям НРК относятся:

- создание иерархической системы квалификаций;
- обеспечение сопоставимости национальных квалификаций на международном уровне для обеспечения мобильности индивидов;
- предоставить возможность обучающимся получать квалификации, переходить различными путями и развиваться от уровня к уровню.

Уровни квалификации в НРК соотнесены с уровнями образования. Предполагается использование рамки для синхронизации квалификаций, результатов обучения и разработки образовательных программ. НРК является базой для пересмотра государственных образовательных стандартов, существующих образовательных программ.

3.2 Трудовое законодательство Республики Армения

Понятие квалификации неразрывно связано с действием трудового договора, так квалификация работника учитывается при приеме, переводе, перемещении и расторжении трудовых договоров (ст. 13, 17, 84, 107, 113).

Источником для определения квалификации работника в соответствии с ТК РА служат испытания (ст. 91) и специальные квалификационные экзамены (ст. 88), устанавливаемые работодателем в соответствии с требованиями законов и иных правовых актов, а также наряду с ними единым тарифно-квалификационным справочником.

Также в ТК РА установлено право работнику по его инициативе предоставить работодателю при приеме на работу рекомендации и иные документы, касающиеся профессиональной подготовки, квалификации и их применения (ст.89).

Кроме того, квалификации служат важным элементом при формировании нормативного регулирования системы оплаты труда - для определения квалификационного разряда, должностного оклада и размера заработной платы в целом (ст.138, 141, 180, 186).

Большое количество статей ТК РА связано с повышением квалификации работника, связанными с этим правами и обязанностями сторон, гарантиями, предоставляемыми в этой связи работнику. Отдельно установлены гарантии и права повышения квалификации работникам, избранным в организации членами профессиональных союзов с одновременным освобождением от выполнения трудовых обязанностей (ст. 175, 201, 202, 243).

3.3 Образование Республики Армения

Необходимо отметить, что Закон РА об Образовании не дает четкого определения понятию «квалификация» хотя использует этот термин при определении уровней достижений по результатам завершения обучения на конкретном уровне определенного образования.

В Республике Армения устанавливаются профессиональные образовательные программы и виды образования, которые представлены в Таблице №3 на основании статей 3, 10, 21, 22, 23, 24,25, 26, 42 и44 Закона РА об образовании.

Таблица №3. Виды образования в Республике Армения.

Виды образования	Образовательные программы	Результат обучения
Дошкольное образование	Общеобразовательные дошкольные программы	

Начальное общее образование	Общеобразовательные начальные программы	
Основное общее образование	Общеобразовательные программы основного общего образования	Документ об основном общем среднем образовании. Свидетельство/диплом национальной школы-
Среднее (полное) общее образование	Начальная профессиональная (ремесленная)	присвоение первичной категории профессии по соответствующему направлению
Специальное общее образование Среднее профессиональное ОУ	средняя профессиональная	младший специалист - квалификационная степень среднего профессионального образования, присваиваемая лицам, имеющим среднее (полное) общее образование и аттестованным в соответствии с трехлетними средними профессиональными образовательными программами
Специальное общее образование Высшее профессиональное ОУ	высшая профессиональная	Диплом бакалавра - квалификационная степень ВПО, присваиваемая лицам, имеющим среднее (полное) общее образование и аттестованным в соответствии с не менее чем 4-летним высшими профессиональными образовательными программами
Специальное общее образование Дополнительного ОУ	Дополнительные образовательные (общеобразовательные и профессиональные)	Диплом специалиста - квалификационная степень ВПО, присваиваемая лицам, имеющим среднее (полное) общее или профессиональное образование, по результатам аттестации по не менее чем 5-летней высшей профессиональной образовательной программе
	магистратура	Диплом магистра - квалификационная степень ВПО, присваиваемая лицам, имеющим степень бакалавра или дипломированного специалиста, по результатам аттестации по 2-летней высшей профессиональной образовательной программе
Специальное общее образование Дополнительного профессионального ОУ	послевузовская профессиональная	Диплом исследователя - квалификационная степень послевузовского профессионального образования, присваиваемая лицам, имеющим степень магистра или дипломированного специалиста, по результатам аттестации в аспирантуре по 3-летней послевузовской

		профессиональной образовательной программе
	послевузовская профессиональная	Диплом интерна - квалификационная степень высшего медицинского образования, присваиваемая лицам, завершившим высшие медицинские образовательные программы и прошедшим не менее чем годичное послевузовское обучение
	послевузовская профессиональная	Диплом клинического ординатора - высшая профессиональная квалификационная степень, присваиваемая лицам, имеющим высшее медицинское образование, по результатам аттестации по послевузовской от двух до пяти лет профессиональной образовательной программе;
	докторантура	Диплом доктора философии (с указанием отраслей науки) или доктора наук (с указанием отраслей науки) с присвоением высшей ученой степени

Закон РА об Образовании аналогично Трудовому кодексу РА применяет понятие квалификации в контексте прав и социальной защищенности обучающихся, обязанностей и государственных гарантий сторон образовательного процесса (ст. ст.1, 6, 49, 50).

Кроме того, отдельная глава 7 Закона РА об Образовании посвящена международному сотрудничеству Республики Армения в области образования, в которой установлен приоритет норм международного права перед законодательством Республики Армения. При этом, учебным заведениям Республики Армения предоставляется право сотрудничества с иностранными учебными и научными организациями на основе законодательства и международных договоров Республики Армения.

3.4 Нострификация в Республике Армения

Республика Армения в 2004 году ратифицировала Лиссабонскую конвенцию о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в европейском регионе, а с 2005 года присоединилась к Болонскому процессу. В рамках данных Международных соглашений образовательные квалификации, полученные в образовательных учреждениях высшего образования государств участников, признаются автоматически между всеми участниками этих соглашений.

Вопросы о признании документов об образовании граждан иностранных государств для целей трудоустройства по педагогическим, юридическим, медицинским и фармацевтическим профессиям находятся в сфере компетенции Фонда «Национальный информационный центр по академическому признанию и мобильности». Эта структура была создана в 2006 году. Фонд является членом международной сети национальных информационных центров по академическому признанию и мобильности стран Европейского региона (ENIC/NARIC). Он сотрудничает в сфере признания

документов об образовании, а также способствует внедрению Болонского процесса в Республике Армения.

Кроме того, имеются иные международные договоры и соглашения в рамках, которых предусмотрены вопросы взаимного признания квалификаций (см. раздел «Международное регулирование» отчета).

Для иностранных граждан других государств и лиц без гражданства предусмотрено прохождение процедуры признания и установления эквивалентности (нострификации) специальностей зарубежных стран. Порядок определения и признания эквивалентности (нострификации) образовательных документов этих иностранных государств устанавливается Министерством образования РА в соответствии с компетенциями уполномоченного органа (п. 13 ст. 37 Закона РА об образовании).

3.5 Миграционное законодательство Республики Армения

В рамках регулирования профессиональной (трудовой) деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства, действует Закон Республики Армения «Об иностранных лицах» от 25.12.2006 года №713-IVQ (далее – Закон РА ИЛ), который устанавливает статьей 4 приоритет международных договоров Республики Армения при регулировании вопросов для иностранных граждан наряду с Конституцией Республики Армения, самого Закона РА ИЛ и иных правовых актов.

Закон РА ИЛ устанавливает статьей 14 статусов пребывания в Республике Армения: временный, постоянный и специальный при наличии оснований и обстоятельств. Обстоятельствами для временного статуса пребывания на основании статьи 15 данного закона могут являться: а) учеба б) наличие разрешения на работу согласно главе 4 настоящего Закона или некоторые личные обстоятельства (п. п. в), г), д) ст.15).

Работодатели Республики Армения (ст.22 Закон РА ИЛ) имеют право заключать с иностранным работником трудовой договор (договор на оказание услуг) и использовать его труд на основании разрешения на работу, выданного иностранному работнику уполномоченным органом. При этом, учитываются потребности рынка труда и процессы на рынке труда Республики Армения. В целях оценки потребностей рынка труда в Республике Армения, постановлением Правительства Республики Армения для работодателя устанавливается срок, в течение которого он обязан восполнить имеющееся у него вакантное рабочее место гражданами Республики Армения. В случае отсутствия в установленный срок предложения республиканской службы занятости по кандидатуре, соответствующей требованиям работодателя, работодатель может сам отыскивать соответствующее этим требованиям иностранное лицо и обращаться в уполномоченный орган для выдачи разрешения на работу конкретного иностранного работника на конкретный срок с представлением необходимых документов, установленных постановлением Правительства Республики Армения.

4 Республика Беларусь. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Республики Беларусь (РБ) в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК РБ) (Утвержден Законом Республики Беларусь 26 июля 1999 г. № 296-З);
2. Кодекс Республики Беларусь «Об образовании» (Утвержден Законом Республики Беларусь 13 января 2011 г. № 243-З);
3. Закон Республики Беларусь «Об образовании» (29 октября 1991 г. № 1202-XII);
4. Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 года №225-З «О внешней трудовой миграции» (в редакции Закон Республики Беларусь от 4 июня 2015 года №268-З);
5. Указ Президента Республики Беларусь «Об утверждении Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь» от 17 ноября 2004 г. № 560;
6. Постановление Совета министров «О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь» (№ 34 от 17 января 2014);
7. Постановление высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 28 февраля 2014 г. № 4 «О некоторых вопросах нострификации (приравнивания) документов о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий, переаттестации лиц, имеющих ученые степени и ученые звания»;
8. Проекты Национальной рамки квалификаций (для секторов информационных технологий и сферы управленческой деятельности).

4.1 Проект Национальной рамки квалификаций Республики Беларусь

Проект национальной рамки квалификаций в республике Беларусь был утвержден Постановлением Совета министров республики Беларусь 17 января 2014 г. №34 «О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь». В соответствии с Постановлением в 2014 году в республике Беларусь проводилась апробация новых элементов национальной системы квалификации, в том числе рамки квалификации для пилотных секторов экономики (ИТ сектора и сферы управленческой деятельности).

Аналогично Европейской рамке квалификаций данная рамка содержит 8 уровней квалификации, каждый из которых описывается с помощью следующих дескрипторов: знания (теоретические и (или) практические), умения и навыки, компетенции (ответственность, автономность).

Требования к знаниям формулируются по характеру знаний (общие/ профессиональные), потребностью в знании предметной области, междисциплинарных связей. Требования к умениям определяются через сложность выполняемых задач, определенность условий работы и их изменчивость, способность работать в команде, а также создавать новые идеи, подходы, инновации. Требования к компетенции работника предполагают самостоятельную работу или работу под руководством, ответственность за результаты собственной работы, работу и обучение подчиненных, вариацию по сложности выполняемых задач и количеству подчиненных.

4.2 Трудовое законодательство Республики Беларусь

Определение термина «квалификация» дано в ст.1 ТК РБ:

«квалификация – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.)».

Квалификация работника учитывается при приеме (ст. 19), переводе (ст. 30), перемещении работников (ст. 31), изменении существенных условий труда (ст. 32 ТК РБ), временном переводе в связи с производственной необходимостью или в случае простоя (ст. ст. 33, 34), при расторжении трудовых договоров, в том числе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (ст. ст. 42, 43, 45).

Трудовым Кодексом РБ (ст. 19) в качестве обязательного условия трудового договора введено понятие «трудовая функция» - работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией. Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам республики. Данная норма фактически устанавливает обязательное применение квалификационных справочников в качестве основы для формирования квалификационных требований к работнику.

Важное значение для трудового законодательства имеет влияние квалификации на оплату труда. Трудовой кодекс РБ не просто декларирует зависимость заработной платы от квалификации работника (ст. 57), но и, к примеру, устанавливает, что отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными квалификационными справочниками (ч. 2 ст. 61).

Уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, определяются *республиканскими тарифами оплаты труда* – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады) (ст. 60).

Дифференциация размера оплаты труда определяется уровнем квалификации, наряду со сложностью и напряженностью труда (ст. 63).

Большое количество статей ТК РБ связано с повышением квалификации работника, связанными с этим правами и обязанностями сторон, гарантиями, предоставляемыми в этой связи работнику (ст. ст. 82, 102, 205, 220¹, 341).

4.3 Образование в Республике Беларусь

Образовательный процесс в Республике Беларусь регулируется Кодексом Республики Беларусь «Об образовании» (далее - КО РБ) (Утвержден Законом Республики Беларусь 13 января 2011 г. № 243-З).

Согласно ст. 1 КО РБ коды и наименования профилей образования, направлений образования, групп специальностей, специальностей, направлений специальностей, специализаций, квалификации определяются Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Специальности и квалификации», соответствующие им первичные должности служащих (профессии рабочих) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих». Классификаторы являются обязательными для применения при реализации образовательных программ профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование, образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов.

Создание необходимых условий для удовлетворения запросов личности в образовании, потребностей общества и государства в формировании личности, подготовке квалифицированных кадров декларируются в качестве основных направлений государственной политики в сфере образования (ст. 2).

В Республике Беларусь устанавливаются уровни и ступени основного образования, которые представлены в Таблице №4. Достижение каждого уровня удостоверяется соответствующим документом и (или) дает право на продолжение образования на последующем уровне, а в случаях, предусмотренных Законом «Об образовании», - право на осуществление профессиональной деятельности.

Таблица №4. Уровни и ступени образования в Республике Беларусь

Уровни образования		Ступени образования	Документ об образовании
дошкольное образование		Различные группы воспитанников по возрастам	-
общее образование	общее базовое образование	I ступень – начальное образование (I–IV классы)	Свидетельство об общем базовом образовании
		II ступень – базовое образование (V–IX классы)	
	общее среднее образование	III ступень – среднее образование (X–XI классы, в вечерних школах – X–XII классы, вечерние классы – X–XII классы)	аттестат об общем среднем образовании
профессионально-техническое образование		-	диплом о профессионально-техническом образовании
среднее специальное образование		-	диплом о среднем специальном образовании
высшее образование		I ступень	диплом о высшем образовании
		II ступень магистратура	диплом магистра
послевузовское образование		I ступень аспирантура (адъюнктура)	диплом исследователя
		II ступень докторантура	-

По окончании конкретных степеней и уровней основного образования обучающиеся получают определенную квалификацию, например, по окончании аспирантуры (адъюнктуры) присваивается научная квалификация «Исследователь» (ст. 30), а по завершении I ступени высшего образования - квалификация специалиста с высшим образованием.

Также, согласно КО РБ, обучающимся гражданам предусмотрена выдача документа об обучении – документа государственного образца, подтверждающего освоение обучающимся содержания соответствующей образовательной программы, незавершенное освоение содержания образовательных программ, обучение в учреждении образования (иной организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществления образовательной деятельности), не прошедшем государственную аккредитацию (ст. 99). Одним из видов документа об обучении является свидетельство о присвоении квалификационного разряда (класса, категории) по профессии, которое выдается обучающимся, освоившим содержание образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих), или образовательной программы переподготовки рабочих (служащих), или образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих), обучающимся, которым присвоена квалификация рабочего по результатам

освоения содержания образовательных программ среднего специального образования, обучающимся (в случае досрочного прекращения образовательных отношений), которым присвоена квалификация рабочего (служащего) по результатам этапов образовательного процесса при освоении содержания образовательных программ профессионально-технического образования. КО РБ предусмотрена поддержка выпускников образовательных учреждений (ст. 48) путем предоставления первого рабочего места и дополнительных гарантий и компенсаций. Первое рабочее место может быть предоставлено путём распределения или путём трудоустройства в счет брони. Место работы путем распределения предоставляется в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией выпускникам (ст. 83). Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны отработать сроки обязательной работы по распределению согласно КО РБ.

Для получения основного образования, начиная с уровня профессионально-технического образования, дополнительного образования, а также для оказания услуг в сфере образования на платной основе заключается договор (ст. 59). КО РБ приводит требования ко всем видам таких договоров по уровню (ступеням) и источникам финансирования. Квалификация выступает в качестве существенного условия многих из этих договоров (ст. ст. 62-74).

Кодексом Республики Беларусь «Об образовании» иностранным гражданам и лицам без гражданства, постоянно проживающим в Республике Беларусь, иностранным гражданам и лицам без гражданства белорусской национальности, постоянно проживающим на территории иностранных государств, а также иностранным гражданам и лицам без гражданства, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь *предоставляется равное с гражданами Республики Беларусь право на образование*, если иное не установлено законодательными актами, международными договорами Республики Беларусь (ст. 3).

4.4 Нострификация в Республике Беларусь

Признание документов об образовании учебных заведений иностранных государств и установление их соответствия документам об образовании Республики Беларусь осуществляются Министерством образования Республики Беларусь в соответствии с законодательством, в том числе международными договорами Республики Беларусь, с выдачей свидетельства. (ст. 102 КО РБ). Порядок признания документов об образовании, выданных в иностранных государствах, и установления их эквивалентности (соответствия) документам об образовании Республики Беларусь, признания и установления соответствия периодов обучения, курсов высшего образования в организациях иностранных государств определен в специальном Положении, утвержденном Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июля 2011 г. № 981.

Положение определяет порядок подачи заявления, перечень документов необходимых для проведения процедуры признания, процедуру проведения экспертизы, порядок оформления и выдачи свидетельства о соответствии.

14 мая 2015 г. в Ереване на Конференции министров образования стран Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) и форуме по Болонской политике было объявлено о присоединении Беларуси к Болонскому процессу и вступлении её в Европейское пространство высшего образования.

Принята дорожная карта реформирования системы высшего образования, рассчитанная на 3 года. Республика Беларусь должна поэтапно сближаться с ЕПВО: перейти с двухступенчатого на трехступенчатое обучение (бакалавриат — магистратура — докторантура), внедрить систему переводных зачетных единиц (кредитов) для измерения учебной нагрузки и начать выдачу бесплатного европейского приложения к дипломам. Все эти меры должны облегчить учащимся

перевод в другие вузы и обеспечить признание результатов обучения в белорусских университетах за рубежом.

4.5 Миграционное законодательство Республики Беларусь

В соответствии с Законом «О внешней трудовой миграции» определяются отношения в области внешней трудовой миграции, связанные с:

- трудоустройством за пределами Республики Беларусь по трудовым договорам с иностранными нанимателями граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь;
- с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности в Республике Беларусь по трудовым договорам с нанимателями Республики Беларусь иностранцами, не имеющими разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь.

Право трудящегося-иммигранта на осуществление трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь подтверждается специальным разрешением на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь.

В трудовом договоре, заключаемом на территории Республики Беларусь между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь, должны быть указаны сведения и условия, предусмотренные частью 2 статьи 19 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Трудовой договор обязательно должен содержать сведения о трудовой функции (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

5 Республика Казахстан. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Республики Казахстан в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года (ТК РК);
2. Закон Республики Казахстан «О миграции населения» (от 22 июля 2011 года №477-IV ЗРК);
3. Закон Республики Казахстан «Об образовании» (от 27 июля 2007 года №319-III ЗРК с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2016 г.);
4. Правила признания и нострификации документов об образовании (Утверждены приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 10 января 2008 года N 8);
5. Стандарт государственной услуги «Признание и нострификация документов об образовании» (Приложение 2 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 16 апреля 2015 года № 212);
6. Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов (утверждены Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1035);
7. Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем образовании, начальном и среднем профессиональном образовании (Астана, 2004);
8. Концепция проекта Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»;
9. Проект «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест».

5.1 Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан

Национальная рамка квалификаций в Казахстане введена в действие совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 373-ө-м и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444 (Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 19 октября 2012 года № 8022).

Национальная рамка квалификаций разработана в соответствии с Европейской рамкой квалификации и Законом Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 г.. Она содержит 8 квалификационных уровней, которые лежат в основе национальной системы квалификации. Уровни описывают непрерывное и преемственное развитие квалификации от низшего уровня к высшему. Каждый уровень квалификации является результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта. Важно отметить, что уровень квалификации может нарастать по мере обретения практического опыта работы, самообразования и обучения.

Предполагаемыми пользователями рамки квалификации в Казахстане являются работодатели, органы образования, граждане. Основные задачи, на решение которых нацелена НРК:

- «1) описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов;
- 2) разрабатывать оценочные материалы и процедуры определения квалификации работников и выпускников всех уровней образования;
- 3) планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту».

В рамке квалификаций используются три группы дескрипторов:

- знания (дифференцируются по объёму и сложности используемой информации, инновационности и степени абстрактности знаний);

- умения и навыки (дифференцируются по множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития);
- личностные и профессиональные компетенции (общая компетенция работника, предполагающая один из вариантов проявления: деятельность под руководством; самостоятельная исполнительская деятельность; руководство другими).

Каждый уровень соотнесен с уровнями образования, а также указана потребность в практическом опыте.

5.2 Трудовое законодательство Республики Казахстан

В трудовом законодательстве Республики Казахстан понятие квалификации неразрывно связано с действием трудового договора, в котором квалификация работника учитывается при приеме, переводе, перемещении и расторжении трудовых договоров. При этом выделяется понятие «квалификационная категория (разряд)» (п.11 ст. 1 ТК РК), которое определяется как уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ.

Трудовой кодекс Республики Казахстан статьей 40 регулирует «прикомандирование работника» к другому работодателю. При этом, пунктом 1 данной статьи термин «прикомандирование» определяется как выполнение прикомандированным работником работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Важно, что за прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование (п.4 ст.40 ТК РК).

Наряду с регулированием непосредственно трудовых отношений статьей 117 ТК РК определяется система квалификаций, основой которой является Национальная рамка квалификаций и профессиональные стандарты. Национальная рамка квалификаций состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности. Там же обозначено, что отраслевая рамка квалификаций в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням, а профессиональный стандарт определяет требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда в конкретной области профессиональной деятельности.

Разработка, введение, замена и пересмотр профессиональных стандартов производится объединением работодателей на основе отраслевых рамок квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

В случаях отсутствия профессиональных стандартов, основой для установления квалификации работника в соответствии с ТК РК служит Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Кроме перечисленного, квалификации служат важным элементом при нормативном регулировании системы оплаты труда, которая осуществляется в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда.

Вопросам нормативного регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников посвящена отдельная глава ТК РК. Большое количество

статьей связано правами и обязанностями сторон, гарантиями, предоставляемыми работнику в связи с повышением квалификации.

Следует отметить, что Трудовым кодексом Республики Казахстан также регулируется разработка, введение, замена и пересмотр профессиональных стандартов (п. 2 ст. 117 ТК РК) на основе отраслевых рамок квалификаций с участием объединением работодателей и утверждается Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке, которые дополнительно закреплены Правилами разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов (утв. Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1035 «Об утверждении Правил»).

Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций (п.3 ст.117 ТК РК) осуществляются уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования и утверждаются республиканской комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, а разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций (п.4 ст. 117 ТК РК) производятся уполномоченными государственными органами совместно с объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

В Правилах даны определения основных понятий национальной системы квалификаций не только тех, которые утверждены в Трудовом кодексе РК, но и других. Например:

- реестр профессиональных стандартов - представляющий собой единую информационную базу данных о профессиональных стандартах, которая ведется Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан;
- уровень квалификации, как совокупность требований к уровню подготовки и компетенции работника, дифференцируемой по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности. Уровень квалификации соответствует уровню и содержанию дескрипторов национальной и отраслевых рамок квалификаций;
- трудовая функция, как набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда;
- знание, как результат усвоения информации посредством обучения и личного опыта, совокупность фактов, принципов, теории и практики, относящихся к сфере обучения или работы;
- навыки, как качество, развиваемое через обучение или проведение определенных исследований, работ и характеризующее способность к выполнению определенных интеллектуальных или физических действий, как на рабочем месте, так и в обыденной жизни;
- умения, как способность применять знания и проявить компетентность с целью осуществления деятельности и решения задач (применение логического, интуитивного, творческого и практического мышления);
- компетенция, как способность работника применять знания, умения и опыт в профессиональной и трудовой деятельности;
- отраслевая рамка квалификаций, как структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли;
- отраслевой совет - совет по формированию квалификационной системы государственного органа соответствующей сферы деятельности является консультативно-совещательным органом, координирующим работу по разработке отраслевой рамки квалификаций и профессиональных стандартов при государственном органе.

5.3 Образование в Республике Казахстан

Система образования в Республике Казахстан построена на основе принципа непрерывности и преемственности общеобразовательных учебных и образовательных программ включает уровни образования, представленные в таблице №5.

Таблица №5. Виды и уровни образования в Республике Казахстан

Виды образования	Уровни образования	Документ
Дошкольное образование	дошкольное воспитание и обучение	-
среднее образование	начальное образование	-
	основное среднее образование	Документ об общем среднем образовании
	общее среднее образование	Аттестат
послесреднее образование;	профессиональное и техническое образование	Диплом подтверждающий определенный уровень квалификации, позволяющий выполнять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) работу по конкретной профессии или специальности
	прикладной бакалавриат	Диплом с присвоением квалификации «прикладной бакалавр», присуждаемой лицам, освоившим образовательные программы послесреднего образования
высшее образование	бакалавриат	Диплом бакалавра - степень, присуждаемая лицам, освоившим образовательные программы высшего образования по соответствующей специальности
	специалитет	Диплом специалиста - квалификации, присваиваемой лицам после освоения конкретной образовательной программы высшего образования
	Интернатура - подготовка обучающихся по клиническим специальностям в рамках базового высшего медицинского образования для получения допуска к клинической практике	Диплом специалиста, подтверждающий квалификацию и дающий право на выполнение работ по клинической практике в рамках полученной медицинской специализации
послевузовское образование	магистратура	Диплом магистра - степень, присуждаемая лицам, освоившим образовательные программы магистратуры по соответствующей специальности

	докторантура	доктор философии (PhD) - степень, присуждаемая лицам, освоившим программу докторантуры по научно-педагогическому направлению и защитившим диссертацию, доктор по профилю - степень, присуждаемая лицам, освоившим программу докторантуры по соответствующей сфере профессиональной деятельности и защитившим диссертацию в Республике Казахстан или за ее пределами, признанная в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан
	резидентура	Диплом специалиста, освоившего образовательные программы послевузовского углубленного медицинского образования по клиническим специальностям
	адъюнктура - обучение в зарубежных военных учебных заведениях, реализующих образовательные программы послевузовского образования	Диплом послевузовского образования
элитарное образование	образование, получаемое по специализированным общеобразовательным учебным и образовательным программам, реализуемым в специализированных организациях образования для одаренных лиц	Диплом

Уполномоченный орган в области образования определяет во взаимодействии с заинтересованными министерствами, иными центральными исполнительными органами, работодателями и другими социальными партнерами перечни профессий и специальностей для подготовки кадров и утверждает классификаторы профессий и специальностей.

Присвоение квалификации - процедура подтверждения совокупности индивидуальных способностей, профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности по конкретной специальности

Оценка профессиональной подготовленности - определение степени соответствия уровня квалификации (способности) выпускника организаций образования, реализующих образовательные

программы технического и профессионального, послесреднего образования, к выполнению работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности.

5.4 Нострификация в Республике Казахстан

Понятие «нострификация документов об образовании» определено Законом Республики Казахстан «Об образовании» и представляет собой процедуру, проводимую с целью определения эквивалентности документов, выданных лицам, получившим образование в других государствах, в международных или иностранных учебных заведениях (их филиалах).

Правила признания и нострификации документов об образовании определяют порядок признания и нострификации документов об основном среднем, общем среднем, техническом и профессиональном, послесреднем, высшем и послевузовском (магистратура, клиническая ординатура, резидентура, адъюнктура) образовании лиц, получивших образование в других государствах, в международных или иностранных учебных заведениях (их филиалах), созданных в Республике Казахстан.

Документы об образовании стран, присоединившихся к Конвенции о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе (Лиссабонская конвенция) признаются в Республике Казахстан с выдачей соответствующих удостоверений.

Процедура нострификации состоит из двух этапов:

- 1) установление подлинности документов об образовании, кроме документов об основном среднем образовании и общем среднем образовании.
- 2) установление соответствия содержания образования, полученного за рубежом казахстанским государственным общеобязательным стандартам образования в части государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников учебных заведений, проводимой после установления подлинности документов об образовании.

В случае, если в документе об образовании, выданном зарубежными организациями образования, указываются квалификации, отсутствующие в классификаторах направлений подготовки и специальностей по уровням образования Республики Казахстан, установление соответствия содержания образования проводится по родственной специальности.

Документом, подтверждающим признание или нострификацию документов об образовании, является удостоверение.

5.5 Миграционное законодательство Республики Казахстан

Привлечение иностранной рабочей силы осуществляется на основании квоты, устанавливаемой Правительством Республики Казахстан, по профессиональным и квалификационным категориям, за исключением иностранных работников, привлекаемых в рамках внутрикорпоративного перевода. Квота на привлечение иностранной рабочей силы определяется в процентном отношении к численности экономически активного населения и (или) устанавливается в абсолютном выражении по приоритетным проектам и (или) по странам исхода в соответствии с прогнозом состояния спроса на рынке труда на предстоящий год.

Миграционное законодательство напрямую связано с трудовым законодательством Республики Казахстан. С иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, выданной в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам

миграции населения, иностранным работникам, либо до получения разрешения трудовому иммигранту, выдаваемого органами внутренних дел в порядке, установленном Министерством внутренних дел Республики Казахстан, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан.

Предусмотрена возможность заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства либо разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан.

6 Кыргызская Республика. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Кыргызской Республики в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (ТК КР) (Введен в действие Законом Кыргызской Республики от 4 августа .2004 № 106);
2. Закон Кыргызской Республики «Об образовании» от 30 апреля 2003 года № 92.
3. Закон Кыргызской Республики «О внешней трудовой миграции» от 13 января 2006 года № 4;
4. Постановление Правительства Кыргызской Республики от 12 января 2012 года №16 «Об утверждении Положения о нострификации дипломов в Кыргызской Республике академических степеней доктора философии (PhD), выданных в иностранных государствах»;
5. Приказ Министерства образования и науки Кыргызской Республики №308/1 от 17 марта 2016 г. совместно с Приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики №308/1 от 17 марта 2016 г., Приказом Министерства труда и социального развития Кыргызской Республики №87 от 17 марта 2016 г. «О национальной рамке квалификаций Кыргызской Республики».

6.1 Национальная рамка квалификации Кыргызской Республики

Национальная рамка квалификаций Кыргызской Республики утверждена совместным Приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики №308/1 от 17 марта 2016 г., Приказом Министерства труда и социального развития Кыргызской Республики №87 от 17 марта 2016 г.

Важно отметить, что национальная рамка квалификаций разрабатывалась в соответствии с Законом Кыргызской Республики об образовании, Законом Кыргызской Республики о начальном профессиональном образовании и Трудовым кодексом Кыргызской Республики. Кроме того, аналогично национальным рамкам квалификаций других стран СНГ НРК КР учитывает международный опыт разработки и применения НРК, в частности европейский. Рамка разработана с учетом следующих документов:

- европейские рамки квалификаций (EQF) для обучения на протяжении всей жизни (lifelong learning - LLL);
- квалификационные рамки Европейского пространства высшего образования (QF-EHEA);
- международную стандартную классификацию образования (МСКО), принятую ЮНЕСКО в 2011 г.

Таким образом НРК КР должна способствовать пониманию и сопоставлению квалификаций с квалификационными компетентностями европейских и других стран. Рамка направлена на обеспечение идентификации, признания и сопоставимости квалификаций, получаемых гражданами Кыргызской Республики внутри страны и на международном уровне. Кроме того, рамка нацелена на обеспечение сопоставимости уровней квалификации работников различных отраслей экономики. Группы потребителей НРК:

- органы исполнительной власти и организации, которые реализуют государственную политику в сфере образования, занятости и социально-трудовых отношений;
- учебные заведения;
- работодатели;
- другие юридические;

- физические лица.

НРК КР имеет следующие основные цели:

- прозрачность квалификаций для всех стейкхолдеров;
- содействие мобильности граждан между странами;
- упорядочение процесса получения образования на протяжении всей жизни.

Принципы НРК:

- обучение на протяжении всей жизни охватывает все квалификации от базового (школьного) до послевузовского уровня. Кроме того, повышение квалификации достигается за счет обучения по дополнительным образовательным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, а также по мере накопления практического опыта работы, самообразования и обучения;

- открытость и гибкость системы квалификаций;

- возможность построения индивидуальной образовательной траектории, с учетом практического опыта и курсов повышения квалификации.

Национальная рамка квалификации прежде всего направлена на модернизацию системы образования и профессиональной подготовки, как за счет обеспечения методологической базы для разработки профессиональных и образовательных стандартов, так и за счет обеспечения взаимосвязи между рынком труда и системой образования, осуществления процесса обучения и подготовки на протяжении всей жизни.

Национальная рамка квалификаций Киргизии содержит 10 уровней квалификации. Каждый уровень НРК связан с определенным уровнем образования. При этом требования к образованию прописываются в следующих параметрах:

- Описание уровней образования и квалификации (формальное, неформальное и информальное образование, требования к наличию практического опыта работ. При этом на первом и втором уровнях квалификации практический опыт рассматривается в качестве альтернативы формального образования, на последующих уровнях наличие практического опыта является отдельным требованием;

- Пререквизиты (требования к уровню образования);

- Трудоемкость (продолжительность обучения или кредиты для получения квалификации);

- Документы об образовании;

- Результаты обучения, описываются в трёх категориях:

- знания и понимание (предмета труда, способов и средств достижения результата при выполнении задач различной сложности; теоретический, практический, междисциплинарный характер знаний);
- умения и навыки (уровень сложности выполняемой работы, задач, типовой/ нетиповой характер задач, способность выбирать методы, инструменты для достижения цели);
- личностные компетенции: самостоятельность, ответственность (способность работать под руководством либо самостоятельно, в определенных или неопределенных условиях, ответственность за работу и обучения себя и подчиненных, способность управлять подразделением, проектом, процессом).

Рамкой квалификаций предусмотрено, что достижение каждого уровня квалификации возможно через различные образовательные или карьерные траектории.

6.2 Трудовое законодательство Кыргызской Республики

Понятие квалификации неразрывно связано с целями и задачами трудового законодательства Кыргызской Республики, действием трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке (ст. ст. 1, 8, 13, 17, 18, 19, 41 ТК КР). Так квалификация

работника учитывается при приеме, переводе, перемещении и расторжении трудовых договоров (ст. 53, 54, 64, 71, 73, 83, 85).

Кроме того, квалификации служит важным элементом при формировании нормативного регулирования системы оплаты труда - для определения квалификационного разряда, должностного оклада и размера заработной платы в целом. При этом, в соответствии со статьей 151 «...Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей служащих. Разработка и порядок применения указанных справочников определяется уполномоченным государственным органом в сфере труда. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производится работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих...» (ст.ст.151, 16, 167, 168, 204, 240 ТК КР).

Большое внимание ТК КР уделено вопросам повышения квалификации работника, связанными с этим правами и обязанностями сторон, гарантиями, предоставляемыми в этой связи работнику. Установлено право работодателей на проведение аттестации работников «... в целях стимулирования роста профессионального мастерства и квалификации, повышения творческой активности, определения деловых качеств работника, совершенствования деятельности организации и продвижения работника по службе, а также соответствия его занимаемой должности..., типовой порядок проведения которой закреплен постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 апреля 2011 года № 141 «Об утверждении Типового положения о порядке проведения аттестации работников предприятий, учреждений и организаций Кыргызской Республики и Перечня должностей работников предприятий, учреждений и организаций, подлежащих аттестации». Следует отметить, что в Кыргызской Республике установлены гарантии по обеспечению работой лиц, окончивших образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования, в случае отказа в приеме на работу которых «...работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики.» (ст. ст. 185, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 300 ТК КР).

6.3 Образование в Кыргызской Республике

Необходимо отметить, что Закон Кыргызской Республики «Об образовании» от 30 апреля 2003 года № 92 (далее - Закон КР об образовании) не дает четкого определения понятия «квалификация» хотя использует этот термин при определении форм и уровней достижений по результатам завершения обучения на конкретном уровне определенного образования. При этом в статье 1 Закона КР об образовании даются определения терминов «компетенция» и «компетентность».

В Кыргызской Республике устанавливаются государственные образовательные стандарты, которые определяют обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускника, формы документов, удостоверяющих освоение обучающимися определенных образовательных программ, выполнение которых является обязательным для всех уровней основного образования и всех видов образовательных организаций вне зависимости от форм получения образования (ст. 5 Закона КР об образовании).

В Кыргызской Республике устанавливаются профессиональные образовательные программы и виды образования, которые представлены в Таблице №6, на основании статей 1, 11, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25 Закона КР об образовании.

Таблица №6. Виды образования в Кыргызской Республике

Виды образования	Образовательные программы	Результат обучения
Дошкольное образование	Общеобразовательные дошкольные программы/ программы предшкольной подготовки	-
Начальное общее образование	Общеобразовательные начальные программы	-
Основное общее образование	Общеобразовательные программы основного общего образования	Документ об общем образовании.
Основное среднее образование	Общеобразовательные программы основного среднего образования	Аттестат о среднем общем образовании
Дополнительное образование	Общеобразовательные программы дополнительного образования	Документ о дополнительном образовании
Начальное профессиональное образование	Начальная профессиональная	Присвоение квалификации по профессии
Среднее профессиональное образование	средняя профессиональная	Диплом о среднем профессиональном образовании и квалификации по соответствующей специальности.
Высшее профессиональное образование	Бакалавриат	Диплом бакалавра - академическая степень ВПО с правом поступления в магистратуру и занятия проф.деятельностью по присвоенной квалификации
	Магистратура	Диплом магистра – академическая степень полного ВПО с правом поступления в аспирантуру и занятия проф.деятельностью по присвоенной квалификации
Послевузовское профессиональное образование	Специалитет	Диплом специалиста – профессиональная квалификационная степень полного ВПО по соответствующей специальности с правом повышения квалификации в соответствующих формах послевузовского образования
	Дополнительные образовательные (общеобразовательные и профессиональные)	Диплом о профессиональной квалификационной степени полного ВПО по соответствующей специальности с правом повышения

		квалификации в соответствующих формах послевузовского образования
	Адъюнктура	Диплом адъюнктора о присвоении высшей квалификации научно-педагогических кадров в военных учебных заведениях
	Послевузовская профессиональная	Диплом о повышении научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования

В отдельных случаях для лиц, не имеющих основного общего образования, создаются условия для получения ими профессиональной подготовки, которая может быть получена в образовательных организациях начального профессионального образования, других образовательных организациях и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, имеющих соответствующие лицензии (ст. 19 Закона КР об образовании).

Закон КР об Образовании аналогично Трудовому кодексу КР применяет понятие квалификации в контексте прав и социальной защищенности обучающихся, обязанностей, ответственности и государственных гарантий сторон образовательного процесса (ст.ст.1, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 41).

Кроме того, отдельная глава VII Закона КР об Образовании посвящена международному сотрудничеству и внешнеэкономической деятельности Кыргызской Республики в области образования, которая осуществляется в рамках её внешнеполитической деятельности, строится на основе международных договоров, участницей которых является Кыргызская Республика.

При этом, образовательные организации Кыргызской Республики имеют право устанавливать прямые связи с зарубежными и международными учреждениями, предприятиями и организациями, осуществлять межгосударственные и международные образовательные научные и научно-исследовательские программы, входить в межгосударственные и международные общественные образовательные объединения в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке. В рамках осуществления внешнеэкономической деятельности образовательные организации имеют право открывать валютные счета в банковских и других кредитных организациях в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

В случаях несоответствия ратифицированных Правительством (Жогорку Кенешем) Кыргызской Республики международных договоров и законодательства Кыргызской Республики об образовании применяются правила международных договоров, заключенных между Кыргызской Республикой и другими государствами.

6.4 Нострификация в Кыргызской Республике

Кыргызская Республика участвует в международном договоре, заключенном между странами ЕАЭС, в соответствии с которым в целях осуществления гражданами ЕАЭС трудовой деятельности в Кыргызской Республике признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями государств-членов Союза, без проведения установленных процедур признания документов об образовании. Вопросы о признании документов об образовании граждан государств-членов Союза для целей трудоустройства по педагогическим, юридическим, медицинским и фармацевтическим профессиям находятся в сфере компетенции Министерства образования и науки

Кыргызской Республики, по вопросу признания документов о высшем образовании - Управления профессионального образования.

Кроме того, имеются иные международные договоры и соглашения в рамках, которых предусмотрены вопросы взаимного признания квалификаций (см. раздел «Международное регулирование» отчета).

Для иностранных граждан других государств и лиц без гражданства предусмотрено прохождение процедуры признания и установления эквивалентности (нострификации) специальностей зарубежных стран. Академические степени доктора философии (PhD), выданные в иностранных государствах, на территории Кыргызской Республики (ст. ст. 1, 2 Положения о нострификации) могут быть признаны эквивалентными ученой степени кандидата наук в соответствующей отрасли науки после экспертизы диссертации и нострификации дипломов, которую проводит Высшая аттестационная комиссия (ВАК) Кыргызской Республики.

6.5 Миграционное законодательство Кыргызской Республики

В рамках регулированию профессиональной (трудовой) деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства действует Закон Кыргызской Республики о внешней трудовой миграции от 13 января 2006 года № 4 (далее – Закон КР ВТМ) сфера применения которого не распространяется на студентов (п. д) ст.3 Закона КР ВТМ) из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, проходящих производственную практику в рамках кыргызских образовательных программ профессионального высшего образования, а также работающих во время каникул.

Иностранным гражданам и лицам без гражданства установлено право свободного выбора профессии при наличии соответствующего документа о профессиональном образовании или опыта работы с подтверждающими документами, а также право на свободное использование своих способностей (ст.6 Закона КР ВТМ). Однако, документы о профессиональном образовании, полученные иностранными работниками в учебных заведениях иностранных государств, признаются в Кыргызской Республике только после их легализации, если иное не предусмотрено международными договорами, вступившими в силу в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке (ст. 20 Закона КР ВТМ).

7 Республика Таджикистан. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Республики Таджикистан (РТ) в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой кодекс Республики Таджикистан (ТК РТ) (Утвержден Законом Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года №417;
2. Закон Республики Таджикистан «О миграции» от 11 декабря 1999 года № 881;
3. Закон Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 19 мая 2009 года №531 от 19 июня 2009 года №833-IIIQ (В редакции Закона Республики Таджикистан от 26.07.2014 г. №1126);
4. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан от 24.11.1998 (ред. от 26.02.2002) "О взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях";
5. Соглашение о механизме взаимного признания и установления эквивалентности документов об ученых степенях в государствах-членах Евразийского экономического сообщества (Душанбе, 27 сентября 2005 года).

7.1 Национальная рамка квалификаций Республики Таджикистан

Национальную рамку квалификаций Республики Таджикистан из доступных нормативных правовых актов, размещенных в открытых источниках, включая интернет-доступ к сайту Правительства Республики Таджикистан, обнаружить не удалось. Возможно, механизмы её разработки, действия и распространения, а также институциональные регламенты административного регулирования пока не разработаны и/или не утверждены.

7.2 Трудовое законодательство Республики Таджикистан

Трудовое законодательство Республики Таджикистан не дает определения термину «квалификация», но определяет «квалификационный разряд» в пункте 13 статьи 15 Трудового кодекса Республики Таджикистан (ТК РТ) как уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и т.д.). Понятие же «квалификация» неразрывно связано с действием трудового договора, так квалификация работника учитывается при приеме, переводе, перемещении и расторжении трудовых договоров, а также оформлением иных документов связанных с трудовыми отношениями (ст. ст. 4, 15, 26, 35, 37, 46, 47, 49, 56, 57, ТК РТ).

Кроме того, квалификация служит важным элементом при формировании нормативного регулирования системы оплаты труда - для определения квалификационного разряда, должностного оклада и размера заработной платы в целом. При этом, в соответствии с пунктом 1 статьи 102¹ ТК РТ «...Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифное - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых Правительством Республики Таджикистан....) (ст. ст. 102¹, 102², 104¹-104⁷, 108² ТК РТ).

Большое внимание ТК РТ уделено вопросам повышения профессиональной квалификации работника и формированию знаний безопасных приемов работы и охраны труда. Так, в соответствии статьи 149 «...Знание правил и норм по безопасности и охране труда является

составной частью квалификационных требований, предъявляемых к работнику.». И, соответственно, связанными с этими вопросами правами и обязанностями сторон, гарантиями, предоставляемыми работнику (ст. ст. 84, 85¹, 115, 149, 151 и глава 14 ТК РТ).

7.3 Образование в Республике Таджикистан

Необходимо отметить, что Закон Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 26.07.2014 года № 126 (Закон РТ ВППО) дает определение в статье 2 понятия «квалификация» как вида и степени профессиональной подготовки выпускника для выполнения профессиональной деятельности или продолжения образования, подтверждаемых документом о соответствующем образовании. Далее использует этот термин при раскрытии понятий других терминов определении форм и уровней образования.

В Республике Таджикистан устанавливаются профессиональные образовательные программы и виды высшего и послевузовского образования, которые представлены в Таблице №7 на основании статей 2, 3, 6, 9, 24, Закона РТ ВППО.

Таблица №7. Виды образования в Республике Таджикистан

Виды образования	Образовательные программы	Результат обучения
Общее среднее образование	Общего среднего образования	Документ об общем среднем образовании
Среднее профессиональное образование	Среднего профессионального образования	Документ о среднем профессиональном образовании
Высшее профессиональное образование	Основные образовательные программы «Бакалавриат»	Диплом квалификации (степени) «бакалавр» - присваивается лицу, успешно прошедшему государственную аттестацию
	Основные образовательные программы «Специалитет»	Диплом квалификации (степени) - «специалист» - присваивается лицу, успешно прошедшему государственную аттестацию
	Основные образовательные программы «Магистратура»	Диплом квалификации (степени) - «магистр» - присваивается лицу, успешно прошедшему государственную аттестацию
Послевузовское профессиональное образование	Аспирантура	диплом кандидата наук - по результатам защиты диссертаций
	Докторантура	диплом доктора наук - по результатам защиты диссертаций
	Ординатура	Диплом о профессиональной квалификации высшего медицинского профессионального образования

Закон РТ ВППО аналогично Трудовому кодексу РТ применяет понятие квалификации в контексте прав и социальной защищенности обучающихся, обязанностей, ответственности и государственных гарантий сторон образовательного процесса (ст. ст. 4, глава 4 Закона РТ ВППО).

Кроме того, отдельная глава 7 Закона РТ ВППО посвящена международному сотрудничеству и внешнеэкономической деятельности Республики Таджикистан в области высшего и послевузовского образования, которая осуществляется в рамках её внешнеполитической деятельности, строится на основе международных договоров, участницей которых является Республика Таджикистан.

При этом право устанавливать прямые связи с зарубежными и международными учреждениями, предприятиями и организациями, осуществлять межгосударственные и международные образовательные научные и научно-исследовательские программы, входить в межгосударственные и международные общественные образовательные объединения в установленном законодательством Республики Таджикистан порядке имеют право как Государственный орган управления образованием всех уровней, так и образовательные учреждения, предприятия и организации системы образования.

В рамках самостоятельного осуществления внешнеэкономической деятельности образовательные учреждения, предприятия и организации системы образования имеют право открывать валютные счета в банковских и других кредитных организациях в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

7.4 Нострификация в Республике Таджикистан

Международные договоры и соглашения в рамках, которых предусмотрены вопросы взаимного признания квалификаций в Республике Таджикистан (см. раздел «13 Международное регулирование» отчета).

7.5 Миграционное законодательство Республики Таджикистан

В рамках регулирования профессиональной (трудовой) деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства действует Закон Республики Таджикистан от 11 декабря 1999 года № 881 «О миграции» (Закон ТР о миграции), который основывается на Конституции Республики Таджикистан и состоит из настоящего Закона, других законов Республики Таджикистан и международных договоров, признанных Республикой Таджикистан, а также на принципах обеспечения прав человека на свободный выбор рода деятельности и профессии и свободу труда (ст. 2 Закона РТ о миграции).

Данный закон связи с системой квалификации не устанавливает.

8. Республика Узбекистан. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Республики Узбекистан в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (ТК РУз) (Утвержден Законом Республики Узбекистан от 21.12.1995 г., Введен в действие с 01.04.1996 г., с изменениями в соответствии с Законом РУз 20.08.2015 г. № ЗРУ-391);
2. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» от 29.08.1997 года №464-1;
3. Закон Республики Узбекистан «О национальной программе по подготовке кадров», 29.08.1997 г.;
4. Указ Президента №2612 “О мерах по реализации программ по либерализации и углублению реформ в политической, экономической и духовной сферах общества, обеспечению безопасности страны”, 2 июня 2000 г.;
5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О порядке въезда, выезда, пребывания и транзитного проезда иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Узбекистан» от 21 ноября 1996 года №408;
6. Постановление Кабинета Министров № 283 “О совершенствовании порядка изготовления, учета, хранения, выдачи и использования официальных документов; Положения о порядке признания и нострофикации (установления эквивалентности) документов об образовании, ученых степенях, выданных в зарубежных странах”, 25 июля 2000 г.;
7. Постановление Кабинета Министров № 576 “Об организации деятельности Фонда «Устоз»”, 30 декабря 1997 г.;
8. Постановление Кабинета Министров № 5 “О разработке и введении государственных образовательных стандартов для системы непрерывного образования”, 5 января 1998 г.;
9. Постановление Кабинета Министров №48 “О мерах по ускорению формирования рынка образовательных услуг и маркетинга в сфере подготовки кадров”, 28 января 1998 г.;
10. Постановление Кабинета Министров №109 “О создании в составе Государственного центра тестирования Управления по контролю за качеством подготовки кадров, аттестации педагогических кадров и образовательных учреждений”, 11 марта 1998 г.;
11. Постановление Кабинета Министров № 343 “Об утверждении государственных образовательных стандартов и нормативных документов системы высшего образования”, 16 августа 2001 г.

8.1 Национальная рамка квалификаций Республики Узбекистан

Национальную рамку квалификаций Республики Узбекистан из доступных нормативных правовых актов, размещенных в открытых источниках, включая интернетный доступ к сайту Правительства Республики Узбекистан, обнаружить не удалось. Возможно, механизмы её разработки, действия и распространения, а также институциональные регламенты административного регулирования пока не разработаны и / или не утверждены.

8.2 Трудовое законодательство Республики Узбекистан

Понятие квалификации неразрывно связано с целями и задачами трудового законодательства Республики Узбекистан, действием трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке (ст. 4, 16, 17, 19 ТК РУз). Квалификация работника

учитывается при приеме, переводе, перемещении и расторжении трудовых договоров (ст. ст. 72, 73, 92, 100, 102, 103 ТК РУз).

Кроме того, квалификации служит важным элементом при формировании нормативного регулирования системы оплаты труда - для определения квалификационного разряда, должностного оклада и размера заработной платы в целом.

Большое внимание ТК РУз уделено вопросам повышения квалификации работника, связанными с этим правами и обязанностями сторон, гарантиями, предоставляемыми в этой связи работнику. При этом, большое внимание уделено безработным гражданам, для которых в соответствии со статьями 59, 60, 61, 62, 63 установлен порядок поиска «подходящей работы», повышения квалификации и, при этом, установлено право безработных граждан, дважды отказавшихся от предложенной «подходящей работы» повторно зарегистрироваться в качестве безработных и получить наряду с другими правами, право получения новой квалификации. Следует отметить, что в Республике Узбекистан установлены дополнительные гарантии по признанию профессионального опыта, который приобретается обучающимися в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки включением этого периода в трудовой стаж (ст. ст. 58, 60, 64, 65, 67, 143, 166, 248 ТК РУз).

8.3 Образование в Республике Узбекистан

Необходимо отметить, что Закон Республики Узбекистан «Об Образовании» от 29.08.1997 года №464-1 (далее - Закон РУз об образовании) не дает четкого определения понятию «квалификация» хотя использует этот термин при определении форм и видов обучения, достижений по результатам завершения обучения по определенному образованию.

В Республике Узбекистан устанавливаются государственные образовательные стандарты, которые определяют обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускника, формы документов, удостоверяющих освоение обучающимися определенных образовательных программ, выполнение которых является обязательным для всех уровней основного образования и всех видов образовательных организаций вне зависимости от форм получения образования (ст. 7 Закона РУз об образовании).

В Республике Узбекистан устанавливаются профессиональные образовательные программы и виды образования, которые представлены в Таблице №8 на основании статей 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 Закона РУз об образовании.

Статьей 7 Закона РУз об образовании установлено для всех образовательных учреждений Республики Узбекистан обязательное выполнение государственных образовательных стандартов, которые определяют требования к содержанию и качеству общего среднего, среднего специального, профессионального и высшего образования.

Повышение квалификации и переподготовка кадров, в соответствии со статьей 16 Закона РУз об образовании, обеспечивают углубление и обновление профессиональных знаний и навыков в порядке, устанавливаемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Закон РУз об образовании аналогично Трудовому кодексу РУз применяет понятие квалификации в контексте прав и социальной защищенности обучающихся, обязанностей, ответственности и государственных гарантий сторон образовательного процесса (ст.ст.20, 21, 22, 23, 24 Закона РУз об образовании).

Таблица №8. Виды образования в Республике Узбекистан

Виды образования	Образовательные программы	Результат обучения
Дошкольное образование	Общеобразовательные дошкольные программы/ программы предшкольной подготовки	-
Общее среднее образование	Общего среднего образования	Документ об общем среднем образовании, дает право на обучение по программам среднего специального и профессионального образования
Среднее специальное, профессиональное образование	Среднего специального и профессионального образования	Документ о среднем специальном или среднем профессиональном образовании, дает право на получение высшего образования
Внешкольное образование	Программы культурно-эстетического, научного, технического, спортивного и других направлений	Удовлетворение индивидуальных потребностей детей и подростков, организации их свободного времени и отдыха
Высшее образование	Бакалавриат	Диплом бакалавра - базовое высшее образование с фундаментальными знаниями по одному из направлений высшего образования со сроком обучения не менее четырех лет
	Магистратура	Диплом магистра - высшее образование по конкретной специальности с продолжительностью обучения не менее двух лет на базе бакалавриата. К диплому о высшем образовании прилагается вкладыш с перечнем освоенных дисциплин, их объемов и оценок
	Послевузовская профессиональная (Аспирантура, адъюнктура, докторантура и соискательство)	Диплом о высшей квалификации – доктора наук Лицам, защитившим диссертацию, в установленном порядке присуждается ученая степень доктора наук и выдается диплом государственного образца
Повышение квалификации и переподготовка кадров		Углубление и обновление профессиональных знаний и навыков

Статьей 2 Закона РУз об образовании устанавливается преимущество международного права «Если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые содержатся в законодательстве об образовании, применяются правила международного договора.». Кроме того, имеются иные международные договоры и соглашения в рамках, которых

предусмотрены вопросы взаимного признания квалификаций. (см. раздел «13 Международное регулирование» отчета).

8.4 Нострификация в Республике Узбекистан

Статьей 19 закона РУз об образовании установлена возможность осуществления взаимного признания документов об образовании в установленном порядке при соответствии государственных образовательных стандартов на основе двухсторонних соглашений между правительствами Республики Узбекистан и иностранных государств.

Определение порядка признания и установления эквивалентности документов иностранных государств об образовании отнесена статьей 25 Закона РУз об образовании к компетенции Кабинета Министров Республики Узбекистан в области образования. Исключительные условия по нострификации установлены пунктом 7 Общего положения, в соответствии с которым «Признание и нострификация документов об образовании, полученном в зарубежных странах на основе кооперации и (или) целевого обучения (по линии фонда "УМИД", по межправительственным соглашениям и др.), осуществляется непосредственно без проверки и оформляется соответствующим документом.».

8.5 Миграционное законодательство Республики Узбекистан

В рамках регулирования профессиональной (трудовой) деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства действует Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О порядке въезда, выезда, пребывания и транзитного проезда иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Узбекистан» (Постановление КМРУ о миграции), а также имеется регулирование Трудовым Кодексом РУз, в статье 11 которого установлено, что законодательство о труде распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в республике по трудовому договору, заключенному с работодателем, а также и на иностранные предприятия, расположенные на территории Узбекистана (ст. 12 ТК РУз).

При этом, Статья 10 ТК РУз устанавливает соотношение международных договоров, конвенций и законодательства о труде Республики Узбекистан, в соответствии с которой, если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией Международной Организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенций Международной Организации Труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством. Постановление КМРУ о миграции связи с системой квалификации не устанавливает.

9 Федеративная Республика Бразилия. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Республики Бразилия в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Закон 605/1949 – регулирует оплату работникам в выходные дни;
2. Закон 3.207/1957 – регулирует выплату комиссионных работникам, занятым в сфере продаж;
3. Закон 4.090/1962 – регулирует выплату тринадцатой зарплаты (включая премирование на Рождество);
4. Закон 5.811/1972 – регулирует трудовые контракты работников, занятых в сфере добычи нефти, включая зону оффшора;
5. Закон 5.889/1973 - регулирует трудовые контракты работников, занятых в сельскохозяйственной сфере;
6. Закон 6.019/1974 – регулирует найм временных работников;
7. Закон 6.919/1981 – регулирует выплаты фонд ФГТС членам управляющего органа компании;
8. Закон 7.064/1982 – регулирует экспатриантов и репатриантов Бразилии, найм иностранной рабочей силы;
9. Закон 9.029/1995 – запрещает дискриминацию на рабочем месте;
10. Закон 9.279/1996 – регулирует права работников на изобретения;
11. Закон 10.101/2000 – регулирует доход/результат совместных схем;
12. Закон 11.770/2008 – регулирует декретный отпуск;
13. Постановление Министерства труда 03.214/1978 – устанавливает нормы по охране труда и здоровья.
14. Национальная Программа квалификаций / PNQ – Plano Nacional de Qualificação, Resolução nº 696/2012, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, Brasília, 28 de junho de 2012

9.1 Национальная рамка квалификаций Федеративной Республики Бразилия

Национальную рамку квалификаций Федеративной Республики Бразилии из доступных нормативных правовых актов, размещенных в открытых источниках, включая интернет-доступ к сайту Правительства Федеративной Республики Бразилии, обнаружить не удалось. Возможно, механизмы её разработки, действия и распространения, а также институциональные регламенты административного регулирования пока не разработаны и / или не утверждены.

9.2 Трудовое законодательство Федеративной Республики Бразилия

Основным источником трудового законодательства в Бразилии является Обобщение трудового законодательства (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO), (далее – CDT), который вступило в силу 1 мая 1943 года (Указ президента Бразилии № 5.452 от 1 мая 1943 (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943), и с тех пор неоднократно дополнялось и изменялось, а также включило в себя изменения Федеральной Конституции от 5 октября 1988 года. Также есть другие нормативные акты по конкретным регулируемым профессиям, таким как врачи, инженеры, а также акты по регулированию содержания Коллективных Соглашений (Collective Bargaining Agreements). Обобщение трудового законодательства содержит ограниченное количество упоминаний понятия квалификация в контексте трудовых отношений, в частности, за всеми работодателями вне зависимости от рода их деятельности закреплена обязанность вести книгу регистрации работников

согласно ст. 41 CDT. В данной книге работодатель фиксирует гражданскую или профессиональную квалификацию работника, дату приема на работу, продолжительность и качество его работы, информацию об отпусках и другие данные, представляющие интерес с точки зрения защиты работника.

Согласно статье 47 CDT за нерегистрацию работника в книге регистрации предусмотрен штраф для работодателя в размере одной региональной минимальной заработной платы за каждый выявленный случай. Иные нарушения, связанные с регистрацией работника, штрафуются в размере половины региональной минимальной заработной платы, включая повторные. CDT предусматривает подтверждение квалификации для определенных категорий иностранных работников, например, химиков (ст. 325).

Квалификация работника обязательно учитывается при рассмотрении трудовых споров – она указывается заявителем в тексте самого заявления наряду с описанием непосредственно претензии и сопровождающих ее фактов.

В случаях, если Национальная Образовательная служба не может предложить работу или образовательные услуги по требованию (ст. 428), они могут быть предоставлены со стороны квалифицированных, учреждений, таких как Технические школы обучения (Technical Schools of Education), которые соответствующим образом уполномочены Законом от No. 10.097 от 19.12.2000, а также зарегистрированные в Министерстве по правам детей и подростков (Municipal Council for the Rights of Children and Adolescents) некоммерческие организации, которые помогают подросткам получить образование и профессию. Согласно параграфу 1, все упомянутые в данной статье учреждения обязаны иметь развивающие программы образования. Согласно параграфу 2, все обучающиеся (apprentices), которые успешно завершили образовательную программу, имеют право на получение сертификата, подтверждающего их профессиональную квалификацию.

9.3 Образование в Федеративной Республике Бразилия

В целом систему образования в Бразилии можно разделить на следующие уровни, представленные в таблице 9.

Таблица №9. Виды и уровни образования в Федеративной Республики Бразилия

Виды (ступени) образования	Уровни образования	Документ
Дошкольное образование (Educação Infantil)	Ясли сад 2-4 года	-
	Дошкольные классы 4-5 лет	-
Общее образование (Ensino Fundamental)	I уровень (1 - 5 класс)	-
	II уровень с 6 по 9 класс	Сертификат об основном образовании (Certificado de Ensino Fundamental)
Среднее образование (Ensino Médio)	-	Свидетельство об окончании средней школы (Certificado de Ensino Médio)
Среднее профессиональное образование (Educação Profissional Técnica de Nível Médio)	-	Свидетельство техника среднего уровня (Técnico de Nível Médio) или Диплом средней школы по специальности (Diploma de Ensino Médio com Habilitação)
Образование для взрослых	-	Свидетельство об окончании средней школы дополнительное (Certificado de Ensino Médio Supletivo)

Высшее образование (Educação Superior)	Бакалавриат (Graduação)	Диплом бакалавра (Bacharel) Диплом преподавателя (Licenciado)
	Курсы специализации (Cursos de especialização)	Сертификат о специализации (Certificado de Especialização)
	Магистратура (Mestrado)	Диплом магистра (Mestre)
	Докторантура (Doutorado)	Степень доктора (Doutor)

Уровень развития системы образования в Бразилии и образованность населения долгие годы была на очень низком уровне и только благодаря энергичным мерам по борьбе с неграмотностью и реформам системы образования ситуация стала исправляться. Так, если в 2000 году неграмотными были 16,3 миллиона человек, то к 2012 году их число снизилось до 13,2 миллионов человек.

В 2014 году Правительством была принята Программа Национального Образования (Plano Nacional de Educação), которая состоит из 21 пункта, среди которых, увеличение продолжительности обязательного обучения, увеличение количества граждан, посещающих школы и университеты, и создание для учителей условий для повышения своей квалификации.

Одной из значительных проблем является конкуренция между государственным и частным образованием. С одной стороны, с учетом ростом благосостояния отмечается рост количества учеников в частных школах (на 14% с 2010 по 2013 годы). При этом, государственные школы испытывают дефицит преподавателей, которые, к тому же, зачастую не имеют возможности регулярно повышать свою квалификацию.

Это особенно сильно отражается на уровень высшего образования, оплатить которое в частных университетах могут немногие, что повышает конкуренцию за бесплатные места в государственных университетах. Вместе с тем, возросший спрос на высшее образование вызвал появления частных учебных учреждений, предлагающих образование низкого качества.

Министерством труда и занятости Бразилии реализуется Национальная программа квалификации (Plano Nacional de Qualificação (PNQ)) за счет средств фонда поддержки рабочих (Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)).

Предпочтительными кандидатами для включения в программу являются работники старше 16 лет, официально трудоустроенные через Общественную систему занятости, труда и доходов. Целью программы является установление связей между работой, образованием и развитием работника через определение социальных и профессиональных навыков работника. В данном аспекте социальная и профессиональная квалификация работника способствует его интеграции на рынке труда путем трудоустройства на достойную работу, участия в создании новых рабочих мест и в итоге, получению дохода, а также способствует сохранению работника на рынке труда, в микро- и малых предприятиях, обеспечивая тем самым социальную интеграцию работодателей, борьбу с дискриминацией и снижение уязвимости населения.

PNQ развивается в трех различных формах:

1. Программа территориальных квалификаций - Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQs).
2. Программа отраслевых квалификаций – Planos Setoriais de Qualificação (PlanSeQs).
3. Проекты специальных квалификаций - Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs).
4. Национальная Программа квалификаций / PNQ – Plano Nacional de Qualificação, Resolução nº 696/2012, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, Brasília, 28 de junho de 2012.

9.4 Нострификация в Федеративной Республике Бразилия

В Федеративной Республике Бразилия в основном отсутствует механизм автоматического признания квалификаций, сертификатов и ученых степеней, полученных в иностранных университетах. Для продолжения обучения на определенном уровне образования или работы по определенной профессии может быть необходимо пройти процедуру признания иностранных документов об образовании/квалификации (ревалидации). Эту процедуру можно сделать только в государственных университетах, в которых преподаются сопоставимые образовательные программы и которые имеют возможность установить соответствие полученного заявителем образования тому, что преподается в конкретном университете.

Порядок, сроки, необходимые документы и стоимость устанавливаются самим университетом, на основании рекомендаций Министерства образования.

9.5 Миграционное законодательство Федеративной Республики Бразилия

Для получения разрешения на работу в Бразилии необходимо получить разрешение на проживание (временное или постоянное) и рабочую визу. На первом этапе работодатель должен подать заявление в Министерство труда и занятости Бразилии для выдачи разрешения на работу. Для этого ему нужно подать резюме работника, его сертификаты, документы, подтверждающие образование и опыт работы, и копию удостоверения личности, заверенную Министерством миграции. Все документы должны быть переведены на португальский язык. В зависимости от типа визы могут потребоваться и другие документы. Типы виз: временная и постоянная. Временная виза выдается на 2 года, постоянная виза выдается иностранцам с постоянным местом жительства в Бразилии.

10 Республика Индия. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификаций Республики Индия в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Закон о шахтах/ Mines Act (1952) (Act No. 35 of 1952) (15 March 1952) (As modified upto 1983).
2. Закон о фабриках/ The Factories Act, 1948 (ACT NO. 63 OF 1948) (23 September 1948) Government of India Ministry of Labor and Employment.
3. Закон о Центральном Университете/ The Central Universities Act, 2009.
4. О Национальной Рамке Профессиональных Квалификаций/ National Skills Qualification Framework, No. 8/6/2013 –Inv.t., Ministry of Finance (Department of Economics Affairs) Notification, New Delhi, 27th December 2013.
5. О Национальной Рамке Профессиональных образовательных Квалификаций/ National Vocational Education Qualifications Framework (NVEQF) (No. – 1-4/2011-VE Government of India Ministry of Human Resource Development, New Delhi, dated the 3rd September , 2012).
6. Правила безопасности портовых рабочих/ Dock workers (safety, health and welfare) rules, 1990 G.S.R. 79 (E), Government of India Ministry of Labor and Employment dated 16th February, 1990.

10.1 Национальная рамка квалификации Республики Индия⁵

Работа над подготовкой рамки квалификаций началась в 2009 году в связи с тем, что на тот момент не было органа власти, ответственного за развитие квалификаций Одновременно работу по подготовке рамок вели два министерства: Министерство труда и занятости и Министерство развития человеческих ресурсов. Первая рамка отражала требования рынка труда к квалификациям, вторая – отражала требования к обучению работников для достижения каждого уровня квалификации. Введенная 27 декабря 2013 г. рамка профессиональных квалификаций разработана на основе двух выше упомянутых рамок квалификаций.

Потребность в разработке рамок определена следующими обстоятельствами:

- ранее фокус образования и обучения делался на инвестициях в образование, в то время как рамка квалификации ставит в центр внимания результаты обучения. Каждый уровень квалификации описывает компетенции, которые необходимо развить работнику, при этом, соответствие потребностям рынка труда оценивается соответствующими советами по профессиональным квалификациям.
- рамка квалификаций делает траекторию обучения прозрачной для работников, работодателей и образовательных организаций. Позволяет анализировать эквивалентность документов об образовании;
- потребность в изменении сложившегося негативного отношения к существующему профессиональному образованию;
- необходимость обеспечить сопоставимость национальных квалификаций на международном уровне для облегчения мобильности работников и студентов;
- возможность накопления кредитов и система переходов позволит перемещаться между образованием, профессиональным обучением и работой на разных стадиях жизни работника в

⁵ MINISTRY OF FINANCE (Department of Economic Affairs) NOTIFICATION New Delhi, the 27th December, 2013. No. 8/6/2013-Inv.t. In pursuance of the decision of the Cabinet Committee on Skill Development in its meeting held on 19th December, 2013, the National Skill Qualification Framework (NSQF) is hereby notified.

соответствии с потребностями и возможностями. Национальная рамка Индии, аналогично опыту стран ЕС и СНГ, описана в терминах результатов обучения, которые отражают, что обучающийся знает, понимает, способен делать по окончании процесса обучения. Результаты обучения определяются через знания, умения и компетенции.

Под квалификацией понимается формальный результат оценивания или аттестации, которые получают, когда уполномоченный орган определяет, что индивид достигает результатов обучения, соответствующих установленным стандартам.

Национальная рамка квалификаций организует квалификации в соответствии с уровнем знаний, умений и способностей (компетенций). Рамка квалификаций не ограничивает траекторию достижения квалификации, это возможно как в рамках формального, так и неформального и информального образования.

Основные принципы НРК:

- а) принцип национального признания уровня квалификаций и компетенций на различных уровнях, способствующего международной эквивалентности квалификаций;
- б) возможность многократных перемещений между системой образования и рынком труда;
- в) пути развития определены рамками НРК;
- г) возможности продвижения обучения в течение всей жизни и развития умений;
- д) сотрудничество с промышленностью/работодателями;
- е) прозрачный, подконтрольный, заслуживающий доверия механизм для развития умений между различными секторами;
- ж) возможность признания пройденного обучения.

Основная цель создания НРК состоит в том, чтобы сформировать рамку, которая: -

- 1) включает в себя все разнообразие систем образования и обучения Индии;
- 2) позволяет развивать ряд квалификаций на каждом уровне, основанных на результатах, принятых на уровне страны;
- 3) обеспечивает структуры для развития квалификаций и поддержания путей их развития и помогают людям легко перемещаться между разными секторами образования и обучения между этими секторами и рынком труда;
- 4) дает индивидам возможность развиваться через образование и обучение, получать признание их предыдущего обучения или опыта;
- 5) поддерживает национальные регуляторные институты и институты оценки качества образования и обучения;
- 6) поддерживает и увеличивает национальную и интернациональную мобильность людей с квалификациями, соответствующими уровням НРК, за счет увеличения ценности и сопоставимости индийских квалификаций.

Рамка квалификаций состоит из 10 уровней, каждый из которых представляет отдельный уровень сложности, знаний и самостоятельности, необходимых для выполнения заданий конкретного уровня квалификации. Для некоторых уровней образования может быть указана продолжительность обучения, однако уровни квалификации не являются напрямую привязанными к продолжительности обучения. Уровни образования описаны результатами обучения. Каждый уровень устанавливает требования к обучающимся в широких категориях компетенций, а именно:

- профессиональных знаний - то, что обучающийся должен знать и понимать по отношению к предмету. Знания описываются глубиной, охватом, типами и сложностью. Глубина может быть общая или специализированная. Охват знаний может варьироваться от одной темы до междисциплинарной сферы знаний. Типы знаний могут быть от конкретных до абстрактных, от сегментированных до обобщенных. Сложность знания относится к комбинации типа, глубины, охвата знаний.
- профессиональных умений - то, что обучающийся способен делать. Описывается в терминах

типов и сложности умений, включают когнитивные и креативными, коммуникативными, межличностными и общими умениями;

- основных умений, включая физическую ловкость, а также использование методов, материалов, инструментов для выполнения работы, включая ИТ-навыки, необходимые для конкретного уровня;
- ответственности. Определяется природой трудовых отношений, ответственностью за себя и других, управлением изменениями.

Принадлежность двух разных квалификаций к одному уровню говорит о том, что они сопоставимы по общему уровню результата, но это не означает, что у них одна цель или содержание.

Важно отметить, что в соответствии с требованиями к уровням национальной рамки квалификаций разрабатываются образовательные программы, программ обучения, в том числе профессиональные, реализуемые работодателями. Кроме того, рамка квалификаций используется в рамках международной сопоставимости квалификаций.

Единицей измерения результатов обучения можно считать «кредиты», которые позволяют оценить достаточность содержания и объёма усвоенной для конкретного уровня информации, а также перемещаться между различными программами.

С целью обеспечения доступа ко всем зарегистрированным квалификациям необходимо вести реестр квалификаций. Кроме того, рамка квалификации позволяет обеспечить признание информального образования.

Участники системы квалификации

- Национальное агентство по развитию квалификаций.

Отвечает за развитие и поддержание НРК за счет обеспечения того, что качество и стандарты соответствуют потребностям секторов. Создает сертифицирующие организации, в дополнение к существующим.

- Советы по профессиональным квалификациям.

Объединения работодателей, которые соединяют всех заинтересованных лиц соответствующих секторов. СПК лицензируются Национальным квалификационным комитетом. На основе потребностей сектора они разрабатывают профессиональные стандарты и квалификации для различных профессий в их секторах, которые будут соответствовать соответствующему уровню квалификации. Помогают существующей системе подстроиться под потребности рынка труда с помощью НРК.

- Центральные министерства.

Отвечают за административный контроль, в частности, за приведение в соответствие программ требованиям НРК.

- Правительства регионов.

Отвечают за приведение подчиненными организациями программ в соответствие требованиям НРК.

10.2 Трудовое законодательство Республики Индия

Нормативные акты, регулирующие вопросы труда, появились в Индии (на тот момент английской колонии) еще в XIX веке и в первую очередь, были связаны с охраной труда. В 20-е гг. XX века начинает активно развиваться законодательство о профессиональных союзах, когда образовавшиеся в стране профсоюзы во главе с Всеиндийским конгрессом профсоюзов начали забастовочную борьбу и обозначился подъем национально-освободительного движения (законы о профсоюзах 1926 г., о компенсациях рабочим при производственных травмах 1923 г., о выплате заработной платы 1936 г., о занятости детей 1938 г. и др.). Логичной реакцией государства стало принятие законов, направленных на защиту работодателей, например, Закон о промышленных конфликтах 1929 года. После обретения независимости в Индии прошла большая реформа трудового законодательства, был введен новый закон о промышленных конфликтах 1947 г. (с рядом

антизабастовочных положений), о фабричном труде 1948 г. и впервые о минимумах заработной платы того же 1948 г.. В последующие годы введены законы: об ученичестве 1961 г., о пособиях по материнству 1961 г., о премиальной оплате 1965 г. Но они, однако, сочетались с антизабастовочными законами о "производстве жизненно важных товаров" 1955 г. и об "обеспечении деятельности жизненно важных служб" 1968 г. В 1970-е гг. В 1970-е гг. в Индии активизировалась нормотворческая деятельность государства в связи с обострением социально-экономических противоречий. Ряд положительных для трудящихся мер приняло правительство И. Ганди в ходе реализации "Программы 20 пунктов" 1975 г. (например, законы 1976 г. о запрещении долгового труда, о равном вознаграждении труда женщин, о минимуме заработной платы для сельскохозяйственных рабочих и др.).

В настоящее время в Индии отсутствует кодифицированное трудовое законодательство и действует ряд законов, охватывающих основные направления регулирования трудовых отношений: производственные отношения (industrial relations), производственная безопасность и охрана здоровья (industrial safety & health), труд детей и женщин (child & women labour), социальная защита (social security), оплата труда (wages), социально обеспечение (labour welfare), трудоустройство (employment).

В силу федеративного устройства и отнесения трудовых отношений к совместному регулированию государства и отдельных штатов каждое из данных направлений регулируется отдельными нормативными правовыми актами, которые можно классифицировать на следующие 4 категории:

- 1) Нормативные правовые акты, утвержденные и реализуемые Правительством Республики Индия.
- 2) Нормативные правовые акты, утвержденные Правительством РИ и реализуемые совместно с правительствами штатов.
- 3) Нормативные правовые акты, утвержденные Правительством РИ и реализуемые правительствами штатов.
- 4) Нормативные правовые акты, утвержденные и реализуемые правительствами штатов.

На федеральном уровне понятие квалификации связывается в основном с условиями допуска на работу с целью обеспечения безопасности и обеспечения защиты здоровья и жизни работников, в том числе путем оказания квалифицированной медицинской помощи при несчастном случае. Например правилами безопасности портовых рабочих (dock workers rules) установлено, что к работе с подъемными механизмами не допускаются лица, не достигшие 18 лет, и не достаточно компетентные и надежные (ст. 18). Также этими правилами предусмотрено обязательное наличие в медицинском пункте доков квалифицированного медицинского персонала. Схожие нормы, связанные с безопасностью содержатся в Законе о шахтах (Mines act (1952)).

При этом, в Законе о фабриках (Factories act (1948)), наряду с требованиями о наличии квалифицированного персонала, дано определение компетентного лица – это лицо или учреждение, признанный в качестве такового Главным инспектором для целей проведения испытаний, экспертиз и проверок на фабрике в соответствии с положениями настоящего Закона и призванный определить:

- 1) квалификацию и опыт персонала и условия труда доступные ему;
- 2) квалификацию и опыт персонала занятого в таком учреждении и условия труда доступные им.

Важным элементом регулирования, как со стороны трудового законодательства, так и со стороны других отраслей права является защита прав и интересов дискриминируемых каст и племен (Scheduled Castes and Scheduled Tribes), в том числе путем выделения им отдельных привилегий, льгот и квот.

Полномочиями по созданию комплектов квалификаций (qualification pack) и входящих в них профессиональных стандартов (occupational standard) наделены Отраслевые советы по квалификациям (Sector Skills Councils).

В рамках развития создаваемой национальной рамки профессиональных квалификаций (NSQF) полномочиями по рассмотрению проектов комплектов квалификаций (qualification pack) и входящих в них профессиональных стандартов (occupational standard) обладает Национальный совет по профессиональным квалификациям (National Skills Qualifications Committee (NSQC)), созданный на базе Национального агентства развития квалификаций (National Skill Development Agency). Национальный совет по профессиональным квалификациям может создавать внутри себя подкомитеты, например отраслевые, при этом члены Совета, представляющие интересы конкретной отрасли, должны обязательно входить в такие подкомитеты.

Также NSQC уполномочен:

- 1) Подтверждать нормы для аккредитации, разработанные отраслевыми советами по квалификациям для образовательных провайдеров отрасли.
- 2) Разрабатывать/одобрять правила аккредитации для неофициальных сертификационных агентств.
- 3) Устанавливать границы отраслей, одобрять создание новых отраслевых советов на основании национальных классификаторов.
- 4) Прописывать инструкции для организаций, осуществляющих внедрение, в том числе для образовательных организаций, особенно в соблюдения интересов социально незащищенных слоев населения.
- 5) Рассматривать и разрешать споры между Министерствами/ Департаментами/ Регуляторами по вопросам соотношения курсов NSQF, перевода кредитов и т.д.

В то время, как нормы аккредитации устанавливаются NSQC, сама процедура аккредитации проводится соответствующими регулирующими органами. Идентификация, регистрация и аккредитация образовательных организаций и иных провайдеров образовательных услуг производится в порядке, определяемом соответствующими Министерствами и регуляторами, на основании консультаций с отраслевыми советами по квалификациям или иными представителями отрасли, если совет не создан, при необходимости.

Оценка и сертификация производится уполномоченными государственными или частными агентствами. Нормы, разработанные уполномоченными регулирующими органами, ОПК и представителями отраслей, по которым происходит оценка и сертификация работников должны быть одобрены НСПК. Сертификаты, выдаваемые по результатам оценки, указывают уровень квалификации согласно НРПК.

Для обеспечения доступа всех заинтересованных сторон к актуальным данным о зарегистрированных квалификациях и обучающим организациям, которые их предоставляют, ведётся реестр национальной рамки профессиональных квалификаций (NSQF Register). Реестр является официальным публичным информационным ресурсом, содержащим записи обо всех квалификациях в соотношении к уровням квалификации согласно NSQF, траекториям достижения квалификации и органам, ответственным за присвоение квалификации. Реестр функционирует в виде общедоступного интернет портала (chapter 10).

Важным элементом в функционирования системы квалификаций в Индии является институт признания предшествующего обучения (ППО) (recognition of prior learning). NSQF помогает работникам, которые получили обучение неформальным образом, например путем приобретения жизненного опыта, на работе или в профессиональной деятельности получить признание полученного обучения. Такое обучение может включать в себя знания и умения, полученные вне формальных образовательных процессов:

- а) через неформальное обучение и практику на рабочем месте, в общине или в рамках волонтерской работы.
- б) в рамках мероприятий по непрерывному профессиональному развитию.
- в) путем независимого обучения.

ППО дает возможность личного или профессионального развития, в том числе путём получения кредитов по квалификациям или образовательным программам для обучающихся, которые имеют определенные знания и умения, но не имеют сертификата, чтобы их подтвердить. Сопоставления уровня обучающихся и уровней NSQF позволяет обучающимся четко понять какого уровня уже достигли и какие у них есть возможности для роста и траектории для развития квалификации. Программы ППО в настоящее время реализуются различными министерствами, например, Министерство труда и трудоустройства проводит программу Модульные Трудовые Умения (Modular Employable Skills (MES)) в рамках которой проводится непосредственное тестирование и оценка умений. Или Министерство туризма, которое проводит свою Программу Оценки Умений и Сертификации, в рамках которой кандидаты проходят оценку по соответствующим умениям в области туризма и получают соответствующие сертификаты о квалификации. Однако, необходимо отметить, что данная система не подразумевает собой замену действующей системы образования и обучения и работает в совокупности с классическими формальными формами образования и обучения, реализуемыми различными организациями, провайдерами профессионального обучения и иными образовательными институтами.

10.3 Образование в Республике Индия

Система образования в Республике Индия регулируется двумя департаментами Министерства развития трудовых ресурсов: Департаментом школьного образования и грамотности и Департаментом высшего образования.

В Республике Индия можно выделить следующие виды образования, которые представлены в таблице №10.

Таблица №10. Виды образования в Республике Индии

Ступени образования	Уровни образования	Документ
Дошкольное образование	-	-
Основное образование (Primary Education)	Младшее основное (lower primary)	-
	Старшее основное (upper primary)	-
Среднее образование (Secondary Education)	Основное среднее образование (General/Lower Secondary School)	Аттестат о среднем образовании (Secondary School Certificate)
	Старшее среднее образование (Upper/Senior Secondary School)	Аттестат о старшем среднем образовании (Senior Secondary Certification (NIOS)) или его аналог на основании сдачи экзамена старшего среднего образования.
Профессиональное и техническое образование (Vocational and technical education)	Профессиональное/техническое образование	В зависимости от начального уровня студента может быть присвоена профессиональная квалификация, или техническая степень (диплом)
Высшее образование (Higher Education)	Бакалавриат (bachelor)	Степень бакалавра(bachelor degree)

	Продвинутый бакалавриат	Степень продвинутого бакалавра (advanced bachelor degree)
Послевузовское образование (Postgraduate education)	Магистратура	Степень магистра (master degree)
	Докторантура	Степень доктора (doctorate degree)

Следует отметить, что продолжительность обучения по программам бакалавриата может варьироваться от 3 до 5,5 лет в зависимости от направления подготовки, при этом для длительных программ уровень продвинутого бакалавра не предусмотрен.

Система образования в Индии, особенно в отношении высшего образования, характеризуется жестким регулированием со стороны государства. Это позволяет выстраивать целостную систему подготовки квалифицированных работников в привязке к существующей системе квалификаций.

В системе высшего образования используется кредитная система учета успеваемости студентов. В этом случае один кредит содержит 1 учебный час для предметов теоретической направленности и 2-3 часа для предметов практической направленности. Высшие учебные заведения, помимо присвоения основных квалификаций, также предлагают программы сроком от 6 месяцев до 2 лет, ведущие к получению различных сертификатов и дипломов, как в рамках первой, так и второй ступеней высшего образования. Некоторые учебные заведения реализуют программы дистанционного образования.

10.4 Нострификация в Республике Индия

Признание эквивалентности образования в РИ относится к компетенции Ассоциации Индийских Университетов (далее – АИУ). Это является ее исключительным полномочием, закрепленным письмом Министерства развития человеческого капитала No. F.15-17/94-TS IV от 13.03.1995 для получения образования, трудоустройства и иных целей.

Комиссия по установлению эквивалентности образования АИУ уполномочена устанавливать соответствия для любого уровня образования. Для установления соответствия высшего образования, наряду с документами, подтверждающими получение образования за рубежом (диплом/ сертификат и приложения к нему), требуется предоставить документы о получении предшествующего образования (аттестат или эквивалент), а также справку из учебного учреждения о фактическом периоде учебы.

10.5 Миграционное законодательство Республики Индия

В силу того, что численность населения Республики Индия превышает 1 млрд. человек, а по размеру территории она стоит лишь на 7 месте, это делает её одним из самых густонаселённых государств на Земле. В стране реализуется достаточно жесткая политики по ограничению внешней миграции. Отдельного института разрешения на работу для мигрантов в РИ нет, труд иностранных граждан регулируется в рамках визового режима въезда на территорию. Иностранные граждане желающие заниматься трудовой деятельностью на территории Индии должны получить рабочую визу (Employment visa). Рассчитывать на получение рабочей визы (Employment visa) в РИ может только высококвалифицированный специалист, который, в частности, удовлетворяет следующим критериям:

1) Является уникальным специалистом с подтвержденной высокой квалификацией и/или навыками, приглашенным на должность старшего уровня, например, в качестве технического эксперта, старшего менеджера, на руководящую должность и т.п.

- 2) На должность отсутствует индиец, который подходит по уровню квалификации.
- 3) Работа, на которую претендует иностранный работник, не является рутинной, обычной или секретарской (клерк).
- 4) Трудоустройство должно производиться в организацию, зарегистрированную в Индии, или иностранную компанию, задействованную на каком-либо проекте в Индии.
- 5) Заработная плата по общему правилу должна быть больше 25000 долларов США / год (имеются исключения для отдельных профессий).
- 6) Иностранец должен соблюдать все законодательные требования, например, платить налоги и т.д..

11 Китайская Народная Республика. Национальная система квалификаций

Национальная система квалификации Китайской Народной Республики в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Закон о труде КНР (Labour Law of the People's Republic of China, 1994) [online] // China.org.cn. URL: http://www.china.org.cn/living_in_china/abc/2009-07/15/content_18140508.htm ;
2. Закон об образовании КНР (Education Law of the People's Republic of China, 1995):) [online] // URL: <http://www.china.org.cn/english/education/184669.htm> ;
3. Закон о профессиональном образовании в КНР (Vocational Education Law of the People's Republic of China, 1996) [online] // URL: <http://www.china.org.cn/english/education/184662.htm> ;
4. Закон о высшем образовании в КНР (Higher Education Law of the People's Republic of China, 1998) [online] // URL: <http://www.china.org.cn/english/education/184667.htm> ;
5. 中华人民共和国职业分类大典 (Справочник классификации профессий КНР) [online] // Baike.baidu.com. 2016. URL: <http://baike.baidu.com/view/496586.htm>;
6. 《中华人民共和国职业分类大典》职业划分原则 (Принципы классификации, используемые в "Справочнике классификаций профессий КНР") [online] // Wenku.baidu.com. 2011. URL: [http://wenku.baidu.com/link?url=8xz8Ato9slMkog_IC3ujASpyPbzGCUBnzomwC6LtMWSScwwIICvcVn4IGKOPG1TBI_KXXgvMF9PM8XG47enG-oh5RGjTC40RvallOfk_jdS](http://wenku.baidu.com/link?url=8xz8Ato9slMkog_IC3ujASpyPbzGCUBnzomwC6LtMWSScwwIICvcVn4IGKOPG1TBI_KXXgvMF9PM8XG47enG-oh5RGjTC40RvallOfk_jdS;);
7. 行业特有工种职业技能鉴定站设立审批办事指南 (Положение о порядке создания отраслевых центров оценки квалификации) [online] // Mohrss.gov.cn (Министерство трудовых ресурсов КНР). 2015. URL: http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/fwzd/bszn/201505/t20150529_162075.htm;
8. 国务院关于大力发展职业教育的决定 Решение Госсовета КНР «Об усиленном развитии профессионального технического образования» [online] // Law-lib.com. URL: http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=99077 ;
9. 关于颁发《职业技能鉴定规定》的通知 Положение департамента труда об оценке профессиональных навыков [online]. URL: <http://www.zjhz.lss.gov.cn/html/zcfg/zcfgk/pxjnjd/33744.html> ;
10. 中共中央国务院关于深化教育改革，全面推进素质教育的决定 (“Решение Госсовета ЦК КПК касательно углубления реформы образования и всестороннего улучшения качества образования”) [online] // Moe.edu.cn. 1999. URL: http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_177/200407/2478.html ;
11. 国务院关于大力发展职业教育的决定 (Решение Госсовета об активном развитии профессионального образования) [online] // Gov.cn. 2005. URL: http://www.gov.cn/zwzg/2005-11/09/content_94296.htm ;
12. 关于印发国家职业技能标准编制技术规程的通知 (Технические нормы создания профессиональных стандартов) [online] // Mohrss.gov.cn (Министерство трудовых ресурсов КНР). 2012. URL: http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201303/t20130329_92524.html ;

11.1 Национальная рамка квалификаций Китайской Народной Республики

Система сертификации профессиональных квалификаций в Китае была введена в 1993 году. Сертификат дает право на работу по профессии и создание собственного бизнеса в Китае. По результатам экзамена, уполномоченным на это агентством, соискателю выдается сертификат, который подтверждает соответствие квалификации работника национальному профессиональному

стандарту или установленным Правительством требованиям к квалификации.

Уровни квалификации описываются через уровень сложности и специальный характер знаний, способность предлагать инновационные решения, способности работать самостоятельно, управлять рабочим процессом, в том числе рабочей командой, уровень сложности и определенности выполняемой работы.

В национальной системе профессиональных квалификаций в Китае можно выделить следующих участников:

- Руководящие центры, подведомственные Министерству труда по оценке квалификаций. В их функции входит: участие в процессе создания национальных квалификационных стандартов и формировании оценочных средств для проверки профессиональных навыков; развитие системы классификаций профессий и профессиональных стандартов, проведение теоретических исследований оценки умений.
- Руководящие центры, подведомственные региональным государственным органам административной власти. В их функции входит: организация работы центров оценки квалификаций на региональном уровне; подготовка персонала для осуществления оценки; осуществление исследовательской деятельности по вопросам, связанным с оценкой навыков, проведение консультаций; способствование усилению профессиональной конкуренции в данном конкретном регионе.
- Руководящие отраслевые центры по оценке квалификации. В их функции входит: разработка стандартов для профессий, уникальных для этой отрасли и невостребованных за ее пределами; организация работы центров по проверке данных по данным уникальным для отрасли профессиям, осуществление подготовки кадров для этих центров; организация исследовательской работы и проведение консультаций по связанной тематике; способствование профессиональной конкуренции в рамках отрасли.
- Центры по оценке квалификации производят непосредственную оценку квалификации.

11.2 Трудовое законодательство Китайской Народной Республики

Закон о труде КНР (утвержден 5 июля 1994 Приказом Президента КНР №28) не дает определения профессиональной квалификации, однако, в ряде статей отражена роль квалификации в трудовых отношениях.

Во-первых, в статье 25 указано, что в случае, если в течение испытательного срока было выявлено, что квалификация работника не соответствует потребностям работодателя, трудовой договор может быть расторгнут. Согласно статье 26 договор также может быть расторгнут в случае, если работник некомпетентен в выполняемой работе, даже после прохождения обучения или изменения рабочего места.

Во-вторых, работники, вовлеченные в специальные операции, должны получать специализированное обучение и получать квалификации для выполнения таких операций согласно ст.55.

В-третьих, согласно статье 66 государство обязано принимать различные меры для распространения профессионального обучения для развития профессиональных умений работников, улучшения их характеристик и повышения способностей трудоустройства и способности работать.

В-четвертых, согласно статье 69 государство должно разрабатывать классификацию занятий и устанавливать профессиональные стандарты для конкретных занятий и применять систему профессиональных квалификационных сертификатов. Уполномоченные Правительством центры оценки проводить оценку профессиональных квалификаций работников.

Важно отметить, что согласно статье 19 в трудовом договоре указывается содержание работы и условия работы, однако, закон не содержит требований указания профессии и квалификации работника.

11.3 Образование в Китайской Народной Республике

Система образования регулируется тремя законодательными актами:

- Законом об образовании КНР (1995 г.);
- Законом о профессиональном образовании КНР (1996 г.);
- Законом о высшем образовании населения КНР (1998 г.).

Система образования КНР включает 6 уровней образования 8 образовательных типов/этапов, которые представлены в таблице №11.

Таблица №11. Виды образования в Китайской Народной Республике

Виды образования	Образовательные программы	Результат обучения
Дошкольное образование	программы предшкольной подготовки	для детей в возрасте 3 лет, длится 3 года
начальное образование	Общеобразовательные программы начального образования	для детей с 6 лет длится 5-6 лет
младшее среднее образование	Младшего среднего образования	Поступление в 11 лет, обучение длится 3 – 4 года
старшее среднее образование	Старшего среднего образования	Поступление в 15 лет, обучение длится 3 года
среднее специальное образование Short Cycle of Higher	специального среднего образования	Поступление в 18 лет, обучение длится 2 – 3 года, в результате обучающиеся получают Zhuanke Certificate of Graduation (Regular Higher Education)\Zhuanke Certificate of Graduation (Adult Higher Education)).
Высшее образование	бакалавриат Bachelor's Program	Поступление в 18-20 лет, обучение длится 2 – 5 лет, в результате обучающиеся получают Bachelor's Degree)\Benke Certificate of Graduation (Regular Higher Education), Benke Certificate of Graduation (Adult Higher Education)
	магистратура Master's Program	Поступление в 22 года, обучение длится 2 – 3 года, в результате обучающиеся получают Master's Degree)\Certificate of Graduation from Master's Program
	Послевузовская подготовка докторантура Doctorate	Обучение длится 3 – 4 года, в результате обучающиеся получают Doctor's Degree)\ Certificate of Graduation from Doctoral Program

В статье 8 “Закона о профессиональном образовании КНР” установлено требование обеспечения взаимосвязи образования и требований профессиональных стандартов: “Профессиональное образование должно соответствовать текущим потребностям, адаптироваться соответственно профессиональным стандартам. Профессиональное образование должно включать в себя систему профессиональных образовательных дипломов, сертификатов о прохождении курсов, а также систем оценки квалификации и квалификационных сертификатов”. В соответствии с Законом о профессиональном образовании КНР, предприятия должны обеспечить систематическое профессиональное образование и обучение своих работников и для безработных лиц, которых они нанимают. Предприятие может создать профессионально-техническое училище или профессиональное учебное заведение либо самостоятельно, либо в сотрудничестве с другим предприятием, а также может поручить существующим школам или профессионально-техническим учебным заведениям обеспечение образования своих собственных работников или лиц, которых предполагается нанять на работу.

Основные участники системы квалификации:

Министерство (департамент) образования при Госсовете (МОЕ). Согласно Закону об образовании министерство ответственно за общее планирование, координацию и контроль на макро уровне системы профессионального образования. МОЕ осуществляет управление образовательными учреждениями и выдачей документов, подтверждающих получение образования. Министерство ответственно за создание учебных планов, основой для которых служат профессиональные стандарты.

Ответственность за создания профессиональных стандартов передана **Министерству трудовых ресурсов и социального обеспечения (МОHRSS)** согласно положению департамента труда об оценке профессиональных навыков (1993), а также согласно уставным документам. МОHRSS отвечает за разработку квалификационных стандартов и оценку квалификации. Профессиональные квалификации разрабатываются на основе системы профессиональных стандартов и классификации профессий.

Несмотря на то, что теоретически профессиональные стандарты выступают основой для создания учебных планов, две системы (система образования подотчетная МОЕ и система профессиональных стандартов и оценки квалификаций, за которые ответственны МОHRSS) на сегодняшний день существуют параллельно. Наблюдается существенный разрыв между “академическими” требованиями в учебных заведениях и реальными рабочими навыками, проверяемыми в ходе получения профессионального сертификата, и востребованными на рынке труда. Правительство Китая на сегодняшний день видит своей основной целью сократить данный разрыв и создать современную систему профессионального образования, обучающую работников современным и востребованным навыкам. Для этой цели совершенствуется система профессиональных стандартов на всех уровнях, а также стимулируется имплементация этой системы в систему образования.

11.4 Нострификация в Китайской Народной Республике

Признания эквивалентности образования в Китайской Народной Республике установлены на уровне международных договоров, перечень которых размещен на сайте Министерства образования Китайской Народной Республики, доступ к которому имеет ограничения:

1. сайт Министерства образования

http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_2812/200906/15029.html;

2. примерный перечень

<http://aiec.idp.com/uploads/pdf/Wed%201520%20Mme%20Xiaoyu%20Zhu.pdf>

11.5 Миграционное законодательство Китайской Народной Республики

Иностранные граждане, трудоустроенные в Китае, должны удовлетворять следующим условиям:

- 1) быть в возрасте 18 лет и старше, физически здоровым человеком;
- 2) иметь необходимые профессиональные умения и соответствующий опыт работы;
- 3) отсутствие судимости;
- 4) быть трудоустроенным;
- 5) иметь действующий паспорт или иной международный документ, который может служить его заменой.

Иностранные граждане не могут работать на должностях государственной службы. Иностранные граждане, которых трудоустраиваются на государственные органы и предприятия, находящиеся в государственной собственности должны трудоустраиваться на особо необходимые рабочие места, а также рабочие места, которые не могут быть «заполнены» местными работниками и не нарушает государственное регулирование.

Приезжим работникам выдаются лицензии или разрешения на работу (на год). Работодатели подают запрос на наем иностранного работника, работник может быть трудоустроен только после получения такого разрешения и рабочей визы. Лицензии и разрешения на работу становятся не действительными в следующих случаях:

- 1) если заканчивается срок действия контракта с работодателями;
- 2) если работник не проходит процедуру ежегодного освидетельствования.

Условия при которых, индивид не может быть трудоустроен в Китае:

- 1) Иностранные граждане, которые не получили сертификат о статусе резидента, не могут работать без одобрения Министерства человеческих ресурсов и социальной безопасности Китая;
- 2) Иностранные граждане, которые обучаются в Китае, не могут работать без одобрения Министерства человеческих ресурсов и социальной безопасности Китая.

12 Южно-Африканская Республика (ЮАР). Национальная система квалификаций

Национальная система квалификаций Южно-Африканской Республики в части ее правовых механизмов реализована в следующих нормативных правовых актах и проектах:

1. Закон об основных условиях трудоустройства №75 (1997) (в ред поправок 2002 г.)/ (Basic Conditions of Employment Act);
2. Закон о развитии умений №97 (1998) (в ред. 2010 г.) / (Skills Development Act);
3. Закон о национальной рамке квалификаций №67 (2008) (в ред. 2010 г.) (National Qualifications Framework Act);
4. Закон о Южно-Африканских школах/ SOUTH AFRICAN SCHOOLS ACT NO. 84 OF 1996;
5. Закон о высшем образовании №101 (1997) / HIGHER EDUCATION ACT;
6. Закон об образовании и обучении взрослых / ADULT EDUCATION AND TRAINING ACT 52 OF 2000;
7. Закон о колледжах дальнейшего образования и FURTHER EDUCATION AND TRAINING COLLEGES ACT 16 OF 2006;
8. Закон об оценке качества основного и дополнительного образования и обучения / GENERAL AND FURTHER EDUCATION AND TRAINING QUALITY ASSURANCE ACT;
9. Закон о Южно-Африканском квалификационном органе / SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY ACT, 1995. NO. 58 OF 1995.

12.1 Национальная рамка квалификации ЮАР

Национальная рамка квалификаций утвержденная в 2008 году, является сложной системой, одобренной Министерством образования и обучения ЮАР для классификации, регистрации и публикации сформулированных и прошедших проверку качества национальных квалификаций и частичных квалификаций.

Целями рамки квалификаций является:

- способствовать созданию единой прозрачной национальной рамки результатов обучения;
- способствовать и развивать признание квалификаций;
- способствовать доступу, мобильности и развитию в рамках образования, обучения и карьерной траектории;
- повышать качество образования и обучения;
- ускорять исправление прошлой несправедливой дискриминации в образовании, обучении и занятости;
- способствовать развитию каждого обучающегося и социальному и экономическому развитию нации в целом;
- обеспечивать качество квалификаций и их признанию на международном уровне.

Орган власти в сфере квалификаций был создан в Парламентом ЮАР для продвижения целей НРК, надзором за дальнейшим развитием и применением НРК.

Рамка включает 10 уровней квалификации, а также объединяет три подрамки квалификации:

- Общего и дополнительного образования и обучения (квалификации относятся к 1-4 уровням);
- Высшего образования (квалификации относятся в 5-10 уровням);
- Профессиональных квалификаций (квалификации относятся в 1-6 уровням).

Дескрипторы уровней квалификации.

Дескрипторы были разработаны Органом по квалификациям ЮАР и одобрены Советом по высшему образованию, Советом по общему и дополнительному образованию и профессиональному обучению, Советом по профессиям и занятиям. Рамка строится на следующих дескрипторах:

- Сфера знаний (Scope of knowledge)
- Знание грамоты (Knowledge literacy)
- Метод и процесс (Method and procedure)
- Решение проблем (Problem solving)
- Этика и профессиональная практика (Ethics and professional practice)
- Оценка, обработка и управление информацией (Accessing, processing and managing information)
- Создавать и передавать информацию (Producing and communicating of information)
- Контекст и системы (Context and systems)
- Управление обучением (Management of learning)
- Ответственность (Accountability)

Описания уровней описывают как академические квалификации, так и квалификации рынка труда. Кроме того, уровни квалификации предполагают нарастание квалификации от первого к десятому уровню, при этом, последующие уровни включают компетенции предыдущих (имеют кумулятивный характер).

- Описатели уровней включают обучение в различных контекстах и в различных условиях. Описание уровней представляет широкое описание результатов обучения, соответствующих квалификации на конкретном уровне. Перечисленные компетенции соответствуют данному уровню квалификации, однако, индивидуальная программа обучения может не включать обучение по всем перечисленным компетенциям. Дескрипторы рамки квалификаций не описывают годы обучения.
- Описание дескрипторов в части доступа, анализа и управления информацией и общения в рамках чтения, слушания и говорения, во всех уместных случаях, включают язык Брайля и язык жестов для включения обучающихся со специальными потребностями.

12.2 Трудовые отношения в ЮАР

В ЮАР отсутствует кодифицированное трудовое законодательство. В республике действует ряд законов, устанавливающих основные права и гарантии сторон трудовых отношений. В частности, трудовые отношения регулируются Законом об основных условиях трудоустройства 1997 года №75, который устанавливает основные понятия и категории трудового права, в том числе: работник, работодатель, оплата труда, рабочее время, отпуск, оклад (ставка), рабочее место, коллективное соглашение, профессиональный союз. Очерчивает границы понятия «трудовое законодательство», включая в него:

- Закон о защите от безработицы (1966)
- Закон о развитии умений (1998)
- Закон о равенстве в области занятости (1998)
- Закон об охране труда и технике безопасности (1993)
- Закон о компенсации травматизма и профессиональных заболеваний (1993)

Дифференцирует и регулирует трудовые отношения с отдельными категориями работников: фермерами, надомными работниками и другими. (section 1(1)).

Хотя понятие квалификации не дано в данном Законе и напрямую не связано с трудовыми отношениям, в ст. 29 установлено требование к включению в письменный трудовой договор о названии профессии

или кратком описание работы, которая поручается работнику.

Так как в качестве одного из источников трудового законодательства установлен Закон о развитии умений, – он представляет больший интерес с точки зрения установления связей между действующей в ЮАР системой квалификаций и трудовыми отношениями.

Закон о развитии умений создан для обеспечения институциональной рамки, которая позволит создавать и внедрять национальные и отраслевые стратегии по развитию и улучшению умений трудящихся в ЮАР, а также позволит интегрировать эти стратегии с национальной рамкой квалификаций ЮАР. Также этот закон призван обеспечить нацеленность программ обучения на получение признаваемых профессиональных квалификаций.

Закон о развитии умений утверждает создание и регламентирует деятельность Национального органа по Умениям (National Skills Authority) в функции которого входит (section 5(1)):

- консультирование Министерства высшего образования и обучения по вопросам национальной стратегии и политики развития навыков, порядков внедрения национальной стратегии;
- консультирование по стратегической рамке и критериям распределения средств из национального фонда квалификаций и иным вопросам;
- поддерживает связь с отраслевым органом по образованию и обучению по вопросам политики и стратегии и по планам отраслевого развития рамок;
- взаимодействие с Советом по качеству профессий по вопросам, касающимся профессиональных стандартов и квалификаций.

Законом предусмотрено создание отраслевых органов по образованию и обучению (Sector education and training authorities (далее – SETA)) (chapter 3).

SETA формируются Министерством высшего образования и обучения труда для любой отрасли экономики на основании определенных критериев значимости, перспективности и т.д.

Советом осуществляется программа развития профессиональных квалификаций. Основная цель программы разработать программы обучения и учебные курсы, которые соответствуют требованиям к качеству, предъявляемым Южно-Африканским квалификационным Советом ЮАР (SAQA).

Закон о национальной рамке квалификаций от 2008 года №67 действует для обеспечения НРК, обеспечения обязанности Министерства высшего образования и обучения, для регулирования Южно-Африканский квалификационный Совет ЮАР (SAQA).

1.3 Образование в ЮАР

Действующая в ЮАР система образования состоит из отдельных элементов (институтов), которые объединены в единую систему, в том числе путем идентификации образования в Национальной рамке квалификации.

Система образования состоит из следующих элементов:

1. Основного образования, которое приобретает в государственных (public school) и частных школах (private school). Законом о южноафриканских школах (South African Schools Act (1996)) установлено, что обязательным является образование с 1 по 9 класс (не старше 15 лет). Взрослые могут получить основное образование в учебных центрах для взрослых (Adult Learning Centres).
2. Дополнительного и профессионального образования и обучения, которое реализуется в Колледжах по техническому и профессиональному образованию и обучению (Technical and Vocational Education and Training (TVET) colleges) и в учебных центрах для взрослых.

Эти два уровня образования позволяют получить квалификацию соответствующую 1-4 уровням

Национальной рамки квалификаций.

3. Высшее образование реализуется в государственных (public) и частных (private higher education institutions) высших образовательных учреждениях и позволяет получить образование (сертификат, диплом или ученую степень) соответствующее 5-10 уровень образования.

4. Профессиональное обучение, реализуется в рамках программ по развитию навыков (skill development) и проходит с участием трех сторон обучающегося, работодателя и провайдера по развитию навыков (skills development provider). Такие провайдеры получают аккредитацию от Совета по качеству профессий (Quality council of trade and occupations). Такое обучение функционирует на основании Подрамки профессиональных квалификаций (Occupational Qualifications Sub-framework (OQSF)) , которая соответствует 1-8 уровням квалификации Национальной рамки квалификаций. Одним из путей получения профессиональной квалификации является признание предшествующего обучения (recognition of prior learning), которое могло быть получено и нетрадиционным путем - не в образовательных организациях, а путем практической работы.

Важно отметить, что все имеющиеся в ЮАР подрамки квалификаций, образовательные институты, регулирующие и координирующие органы власти тесно связаны в рамках законодательного регулирования. В тоже время сама система остается достаточно гибкой, например, высшие образовательные учреждения могут выступать провайдерами программ по техническому и профессиональному образованию и обучению или аккредитоваться в качестве провайдеров по развитию навыков.

1.4 Нострификация в ЮАР

В рамках своих полномочий SAQA осуществляет подтверждение соответствия иностранной квалификации Национальной рамки квалификаций ЮАР. Признание состоит из двух этапов:

1 Этап. Подтверждение иностранной квалификации путем установления:

- a. Легитимности органа, выдавшего квалификационные документы в рамках национальной системы иностранного государства;
- b. Легитимности документов, которые выдает орган, подтверждающий квалификацию в рамках национальной системы;
- c. Подлинности документов, выданных органом, подтверждающим квалификацию и представленных заявителем.

2 Этап. Сопоставление иностранной квалификации с квалификациями ЮАР, с учетом структуры и результатов иностранной квалификации, для дальнейшего их определения в Национальной рамке квалификаций ЮАР.

Под иностранной квалификацией в рамках процесса установления соответствия рассматривается любая квалификация, присвоенная признаваемой, в стране ее выдавшей, организацией в форме, которая установлена в национальной система образования и обучения.

К иностранным квалификациям не относятся:

- Членство в профессиональном сообществе или профессиональное обозначение (титул).
- Сертификат выданный по результатам краткого курса, семинара или практического занятия, которое не формирует квалификацию (часть квалификации).
- Квалификация ЮАР.

12.5 Миграционное законодательство ЮАР

Вопросы допуска на работу иностранцев регулируются в большей степени миграционным законодательством ЮАР.

Так выделяются следующие категории рабочих виз:

- обычная рабочая виза (general work visa),
- рабочая виза по востребованной профессии (critical skills work visa),
- виза для корпоративного перевода (Intra-company Transfer Work Visa),
- корпоративная виза.

Рабочая виза по востребованной профессии выдается иностранным специалистом, претендующим на трудоустройство в ЮАР, по профессиям, определяемым Правительством ЮАР.

Обычная виза по востребованной профессии выдается на срок до 5 лет и требует подтверждения квалификации лица, обратившегося за визой. Для получения визы необходимо подтверждение соответствия квалификации, выдаваемое SAQA. Кроме того, для получения визы по востребованной профессии необходимо подтвердить подачу заявки на регистрацию в уполномоченном профессиональном органе или совете признаваемом SAQA.

Виза для корпоративного перевода выдается на срок до 4 лет и не требует подтверждения квалификации работника, однако заявитель должен предоставить письмо от своего зарубежного работодателя, перевод в филиал/аффилированную компанию в ЮАР, а также письмо от южноафриканской компании, подтверждающее перевод заявителя из головной/аффилированной зарубежной компании к ним. В данном письме должен быть указан род занятий, по которым будет работать заявитель и подтверждение, что трудовые отношения не превысят 4-х лет. Виза для корпоративного перевода не продлевается.

Корпоративная виза выдается работникам корпоративных организаций (шахты, фермерские хозяйства и т.п.) для найма заранее определенного числа квалифицированных/полуквалифицированных/неквалифицированных рабочих. Корпоративные визы выдаются на срок, не превышающий 3-х лет при этом заявитель (корпоративная организация) должен привести подтвержденные доказательства необходимости найма иностранной рабочей силы, при этом, должен подтвердить, что не менее 60% постоянных работников на разных должностях являются гражданами или резидентами ЮАР.

13 Международные нормативные акты по признанию документов об образовании

13.1 Признание документов об образовании на основе конвенций, многосторонних и двусторонних соглашений, договоров.

Международное регулирование межстрановой мобильности в сфере образования осуществляется посредством механизмов признания документов об образовании, полученных субъектом в стране исхода по результатам аттестации/экзаменов по национальным программам обучения и признаваемой в стране образовательной миграции.

Среди нормативных актов, регулирующих условия, порядок, форму, сроки и другие условия признания документов об образовании, и рассматриваемых в данном исследовании, можно выделить следующие категории и относящиеся к ним основные нормативные акты:

А. Европейские конвенции:

1. Европейская Конвенция об эквивалентности дипломов, ведущих к доступу в университеты (ETS N 15) (Париж, 11 декабря 1953 года);
2. Протокол к Европейской Конвенции об эквивалентности дипломов, ведущих к доступу в университеты (ETS № 49) (Страсбург, 3 июня 1964 года);
3. Европейская конвенция об эквивалентности периодов университетского образования (ETS № 21) (Париж, 15 декабря 1956 года);
4. Европейская Конвенция об академическом признании университетских квалификаций (ETS № 32) (Париж, 14 декабря 1959 года);
5. Европейская Конвенция об общей эквивалентности периодов университетского обучения (ETS № 138) (Рим, 6 ноября 1990 года);
6. Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в европейском регионе (ETS № 165) (Лиссабон, 11 апреля 1997 года).

Б. Региональные Конвенции государств Азии и Тихого океана:

1. Региональная Конвенция о признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в государствах Азии и Тихого океана (Бангкок, 16 декабря 1983 года);
2. Азиатско-Тихоокеанская региональная конвенция о признании квалификаций в области высшего образования (Токио, 26 ноября 2011 года).

В. Многосторонние Соглашения стран СНГ:

1. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики и Правительством Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях (Москва, 24 ноября 1998 г.);
2. Протокол о присоединении Республики Таджикистан к Соглашению между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики и Правительством Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях от 24 ноября 1998 года (Москва, 26 февраля 2002 г.);

3. Протокол о внесении изменений и дополнений в Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики и Правительством Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях от 24 ноября 1998 года (Москва, 26 февраля 2002 г.);
4. Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем (общем) образовании, начальном профессиональном и среднем профессиональном (специальном) образовании (Астана, 15 сентября 2004 г.);
5. Соглашение государств-участников Содружества Независимых Государств о взаимном признании документов о высшем/высшем профессиональном образовании (Минск, 31 мая 2013 г.);
6. Соглашение о сотрудничестве по формированию единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств от 17 января 1997 г.;
7. Соглашение о сотрудничестве в области повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов государств-участников Содружества Независимых Государств от 25 мая 2007 г.;
8. Решение межгосударственного совета Евразийского экономического сообщества "О межгосударственной программе реализации концепции формирования единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств" (Москва, 29 ноября 2001 года);
9. Договор о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 года).

Г. Двусторонние Соглашения:

1. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Азербайджанской Республики о взаимном признании документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях (Москва, 23 сентября 2002 г.);
2. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о взаимном признании документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях (Ереван, 15 сентября 2001 г.);
3. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях (Москва, 27 февраля 1996 г.);
4. Протокол о внесении изменений в Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях от 27 февраля 1996 года;
5. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о порядке установления эквивалентности документов об ученых степенях и сотрудничестве в области аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации от 6 мая 1998 г.;
6. Протокол между правительством Союза Советских Социалистических Республик и правительством Республики Индии об эквивалентности документов об образовании, ученых степеней и дипломов, выдаваемых университетами и другими учебными заведениями и научными организациями Союза Советских Социалистических Республик и Республики Индии (Нью-Дели, 24 ноября 1987 года);
7. Соглашение между Правительством Российской Федерации и правительством Китайской народной республики о взаимном признании документов об образовании и ученых степенях (Москва, 26 июня 1995 года);

8. Соглашение о механизме взаимного признания и установления эквивалентности документов об ученых степенях в государствах-членах Евразийского экономического сообщества (Душанбе, 27 сентября 2005 года);
9. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Южно-Африканской Республики о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании и ученых степенях (Дурбан, 26 марта 2013 года).

Д. Кодекс и Рекомендации:

1. Рекомендации по использованию квалификационных рамок в признании иностранных квалификаций (Стамбул/Париж/Сплит, 19 июня 2013 года)
2. Пересмотренная рекомендация о критериях и процедурах оценки иностранных квалификаций (Страсбург/Париж, 23 июня 2010 года)
3. Кодекс позитивной практики при предоставлении транснационального образования (г. Рига, 6 июня 2001 года)

Рассмотрим некоторые содержательные аспекты нормативных актов из представленного перечня.

Договором о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 года) вводятся новые положения признания иностранного образования для целей трудоустройства.

В целях осуществления трудящимися государств-членов трудовой деятельности в государстве трудоустройства признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями в сфере образования) государств-членов, без проведения установленных законодательством государства трудоустройства процедур признания документов об образовании. Трудящиеся одного государства-члена, претендующие на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в другом государстве-члене, проходят установленную законодательством государства трудоустройства процедуру признания документов об образовании и могут быть допущены соответственно к педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельности в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные уполномоченными органами государств-членов, признаются в соответствии с законодательством государства трудоустройства (ст. 97).

Соглашение государств-участников Содружества Независимых Государств о взаимном признании документов о высшем/высшем профессиональном образовании (Минск, 31 мая 2013 года)

Соглашение определяет основы взаимного признания документов об образовании, документов/академических справок.

Соглашение не отменяет процедуры признания иностранных документов об образовании. Процедура признания иностранных документов об образовании осуществляется в соответствии с законодательством государства-участника Соглашения, в котором испрашивается признание (ст. 8).

Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем (общем) образовании, начальном профессиональном и среднем профессиональном (специальном) образовании (Астана, 15 сентября 2004 года)

Свидетельства об образовании признаются Сторонами при условии, что нормативная продолжительность обучения на определенном уровне образования составляет не менее 9 лет, и дают право на продолжение обучения в общеобразовательных учебных заведениях, а также

получение образования в учебных заведениях начального профессионального и среднего профессионального (специального) образования Сторон в соответствии с законодательством Стороны учебного заведения (ст. 2).

Соглашением между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о взаимном признании документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях (Ереван, 15 сентября 2001 года) и Соглашением между Правительством Российской Федерации и Правительством Азербайджанской Республики о взаимном признании документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях (Москва, 23 сентября 2002 года) в статье 2 предусмотрено, что: «документы об основном общем образовании признаются странами в качестве документов, дающих право продолжить образование в образовательных учреждениях среднего (полного) общего, начального и среднего профессионального (специального) образования согласно законодательству стран и в соответствии с требованиями принимающего учебного заведения».

При приеме на работу диплом о начальном профессиональном образовании и свидетельство о квалификации признаются странами в соответствии с указанными в этих документах направлением подготовки (специальностью) и квалификацией (ст.4).

Признание и установление эквивалентности дипломов кандидата наук и доктора наук, аттестатов доцента и профессора осуществляются согласно законодательству этих стран (ст. 12).

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях (Москва, 27 февраля 1996 года).

Документы об образовании признаются в обоих государствах и эквивалентны при продолжении образования.

Дипломы кандидата наук и доктора наук, выдаваемые в Российской Федерации, и дипломы кандидата наук и доктора наук, выдаваемые в Республике Беларусь, признаются эквивалентными и дают их владельцам право осуществлять профессиональную деятельность в обоих государствах в соответствии с присужденной им ученой степенью.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях от 27 февраля 1996 года распространяется на документы государственного образца Республики Беларусь и Российской Федерации об образовании, ученых степенях и званиях.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о порядке установления эквивалентности документов об ученых степенях и сотрудничестве в области аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации от 6 мая 1998 г.

Стороны признают на территориях своих государств квалификационные документы государственного образца о присуждении ученых степеней, выдаваемые уполномоченным органом другой Стороны. Признание этих документов не влечет за собой безусловного распространения на их обладателей прав, установленных Стороной на своей территории для обладателей национальных квалификационных документов.

Эквивалентность квалификационных документов об ученых степенях государственного образца устанавливается в процессе переаттестации их обладателей. Переаттестация проводится государственным органом аттестации государства, гражданином которого является соискатель или на территории которого он постоянно проживает (ст. 1).

Соглашение о механизме взаимного признания и установления эквивалентности документов об ученых степенях в государствах-членах Евразийского экономического сообщества (Душанбе, 27 сентября 2005 года) распространяется на документы государственного образца о присуждении ученых степеней, выданных на территории государств-членов ЕврАзЭС.

Дипломы кандидата наук и доктора наук, выдаваемые государственными органами аттестации государств-членов ЕврАзЭС, признаются эквивалентными в порядке, установленном законодательством государств-членов Сообщества, что дает право их обладателям осуществлять профессиональную деятельность на территории государств-членов ЕврАзЭС в соответствии с их законодательством.

Признание эквивалентности квалификационных документов об ученых степенях не влечет за собой безусловного распространения на их обладателей государственных гарантий, установленных государствами-членами Сообщества для своих граждан - обладателей национальных квалификационных документов (ст. 3).

Региональная конвенция о признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в государствах Азии и Тихого океана от 16 декабря 1983 г.

В Конвенции определены характеристики признания документов различных уровней образования. Под «признанием» иностранного свидетельства, диплома или степени в системе высшего образования понимается его принятие компетентными властями в договаривающемся государстве и предоставление его обладателю прав, которыми пользуются лица, имеющие национальные свидетельства, дипломы или степени, к которым приравниваются компетентными властями и учреждениями договаривающегося государства свидетельства, дипломы или степени, полученные за границей. В зависимости от степени признания эти права относятся либо к продолжению учебы, либо к осуществлению профессиональной деятельности, либо к обоим целям одновременно.

Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе (ETS № 165) от 11 апреля 1997 г. (Лиссабонская конвенция)

Конвенция призвана облегчить признание квалификаций, присвоенных одной договаривающейся стороной, на территории другой. Она обязывает рассматривать соответствующие запросы справедливым образом и в разумных временных рамках. В признании квалификации может быть отказано только в том случае, если она существенно отличается от аналогичной квалификации страны, рассматривающей заявку.

В Конвенции даны определения понятий:

- оценка (индивидуальных квалификаций) – письменное заключение или оценка компетентным органом индивидуальных иностранных квалификаций;
- квалификация высшего образования – любой документ о присуждении степени, диплом или иное свидетельство, выданное полномочным органом и удостоверяющее успешное завершение программы высшего образования;
- квалификация, дающая доступ к высшему образованию – любой выдаваемый полномочным органом диплом или иное свидетельство, удостоверяющее успешное завершение программы обучения и дающее его обладателю право на рассмотрение его кандидатуры с целью приема в высшее учебное заведение;
- признание – официальное подтверждение полномочным органом значимости иностранной образовательной квалификации в целях доступа ее обладателя к образовательной и/или профессиональной деятельности.

В Конвенции даны основные принципы, относящиеся к оценке квалификаций, порядок признания квалификаций, дающих доступ к высшему образованию, признание квалификаций высшего образования, признание квалификаций, обладателями которых являются беженцы, перемещенные лица и лица, находящиеся в положении беженцев.

Рекомендации по использованию квалификационных рамок в признании иностранных квалификаций (Стамбул/Париж/Сплит, 19 июня 2013 года)

Терминология, используемая в данных Рекомендациях:

1. «Национальные квалификационные рамки» соответствуют структуре квалификационных рамок, разработанных на национальном или местном уровнях, учитывающих специфику структуры образования и профессиональной подготовки;
2. «Всеобщие рамки» относятся к региональным рамкам, которым соответствуют Национальные квалификационные рамки (например, квалификационные рамки Европейского пространства высшего образования (QF-EHEA) и квалификационные рамки для непрерывного образования (EQF-LLL));
3. «Квалификационные рамки» соответствуют в общей терминологии и национальным квалификационным рамкам и общим рамкам.

Рекомендации ориентированы на использование квалификационных рамок, как прозрачного инструмента в вопросах признания квалификаций высшего образования и квалификаций, дающих доступ к высшему образованию.

Рекомендации учитывают тот факт, что на уровне повышения квалификации квалификационные рамки могут также способствовать признанию предшествующего периода обучения, поскольку они характеризуют квалификацию с учетом результатов обучения, независимо от образовательной программы. Следует также учесть тот факт, что квалификационные рамки могут использоваться для более легкого доступа к рынку труда.

Рекомендации освещают области, в которых квалификационные рамки могут применяться для установления эквивалентности иностранной квалификации и соответствующей квалификации в системе образования той страны, где проводится процедура признания.

Наличие или отсутствие квалификационных рамок в странах, подписавших Лиссабонскую конвенцию по признанию, не должно быть препятствием для признания квалификаций, полученных в этих странах. Тот же принцип относится и к ранее присвоенным квалификациям, не соответствующим нынешним квалификационным рамкам.

Национальные квалификационные рамки облегчают признание документов об образовании, когда они прозрачны и соответствуют всеобщим рамкам, таким как квалификационные рамки Европейского пространства высшего образования (QF-EHEA) и квалификационные рамки для непрерывного образования (EQF-LLL), путем их установления или привязки к ним.

В то же время существование одних только национальных квалификационных рамок не ведет к «автоматическому признанию». Определение уровня квалификации в рамках проведения процедуры признания документа существенно упрощается, если национальные квалификационные рамки страны, где проводится признание, соответствуют всеобщим рамкам, таким как квалификационные рамки Европейского пространства высшего образования (QF-EHEA) и квалификационные рамки для непрерывного образования (EQF-LLL).

Компетентные органы, осуществляющие процедуру признания и сеть Европейских национальных информационных центров (ENIC) должны прийти к общему пониманию того, как можно применять национальные, европейские и общие квалификационные рамки с целью содействия корректному признанию квалификаций, а также определить перспективы и трудности в их применении. Компетентные органы должны использовать квалификационные рамки для облегчения оценки иностранных квалификаций.

Квалификационные рамки должны использоваться для определения пяти ключевых элементов в признании документов: уровня, результатов и качества обучения, учебной нагрузки, профиля

программы. Тем не менее, квалификационные рамки обеспечивают недостаточную информацию, когда идет речь о профиле программы.

Если национальные квалификационные рамки утверждены или рекомендованы, то нет необходимости далее оценивать уровень квалификации. В случае, если уровень утвержденной квалификации, главным образом, соответствует уровню всеобщих квалификационных рамок, то они должны рассматриваться как сопоставимые. При возникновении существенных расхождений в уровнях квалификаций необходимо привлечь дополнительные источники информации, такие как приложение к диплому и другие документы. В этом случае должны приниматься во внимание права обладателя документы в стране выдачи.

В системе национальных и всеобщих квалификационных рамок результаты обучения играют большую роль и являются точкой отсчета в признании документов об образовании. В случае, если информации о результатах обучения в системе квалификационных рамок недостаточно для признания документа, необходимо использовать более детальное описание результатов обучения, предоставленное образовательной организацией. Описание результатов в приложении к диплому, также может быть использовано в признании документа.

Должна быть обеспечена прозрачная связь между признанием, квалификационными рамками и качеством образования. Если национальные квалификационные рамки были утверждены или рекомендованы, то качество образования при присвоении соответствующего уровня квалификации гарантировано. Следовательно, главным образом, для уполномоченных организаций нет надобности в исследовании качества образования.

Решение межгосударственного совета Евразийского экономического сообщества "О межгосударственной программе реализации концепции формирования единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств" (Москва, 29 ноября 2001 года).

Межгосударственная программа реализации Концепции формирования единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств разработана в соответствии с Концепцией формирования единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств, утвержденной Решением Совета глав правительств СНГ от 17 января 1997 года. В основу Программы положены принципы, сформулированные в Соглашении о сотрудничестве по формированию единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств, Концепции формирования единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств.

Программа представляет собой совокупность мероприятий, сформулированных на основе предложений государственных органов управления образованием, направленных на создание структур, обеспечивающих эффективное решение задач по созданию и функционированию единого (общего) образовательного пространства Содружества Независимых Государств.

Европейское руководство в сфере признания иностранных документов об образовании

Европейское руководство по признанию (иностранного образования и (или) иностранных квалификаций), подготовленное при участии сети ENIC-NARIC, разработано на основе международного опыта и сложившейся практики оценки и признания документов об образовании и (или) квалификациях, выданных иностранными образовательными организациями.

Различия в принципах и подходах признания иностранного образования и (или) квалификаций в государствах-участниках сети ENIC-NARIC являлись сдерживающими факторами на пути расширения академической мобильности.

Европейское руководство по признанию (иностранного образования и (или) иностранных квалификаций) призвано согласовать теоретические подходы, заложенные в Конвенции о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе, и существующими национальными практиками с целью гармонизации и согласования процедур и подходов в этом вопросе.

Необходимо отметить, что в 2010 году Европейское руководство по признанию (иностранного образования и (или) иностранной квалификации) было одобрено Рабочей группой (по признанию иностранного образования и (или) иностранной квалификации), действующей в рамках Болонского процесса.

Данное руководство подготовлено для использования специалистами в области признания иностранного образования и (или) иностранных квалификаций, а также заинтересованными физическими и юридическими лицами.

Азиатско-Тихоокеанская региональная конвенция о признании квалификаций в области высшего образования (Токио, 26 ноября 2011 года)

Комитетом Лиссабонской конвенции о признании в разное время приняты дополняющие ее тексты, разработанные рабочими группами Сетей ENIC-NARIC. К ним, в частности, относятся Рекомендации по критериям и процедурам оценки иностранных квалификаций (2001 г.), Рекомендации по признанию совместных степеней (2004 г.) и Кодекс позитивной практики по предоставлению транснационального образования (в ред. 2007 г.).

Пересмотренная рекомендация о критериях и процедурах оценки иностранных квалификаций (Страсбург/Париж, 23 июня 2010 года)

Рекомендация принята в рамках Лиссабонской конвенции о признании и применяется в отношении Сторон этой Конвенции. Принципы и методы, описанные в данной Рекомендации, однако, могут быть с успехом применимы также для признания квалификаций, выданных в других странах, в рамках соглашений о транснациональном обучении, при признании совместных степеней и признании квалификаций из стран, не являющихся Сторонами Лиссабонской конвенции о признании.

Рекомендация приводит в систему лучший опыт, накопленный полномочными органами в сфере признания, и опирается на эту практику, предполагая её дальнейшее совершенствование. Положения этой Рекомендации, в частности, направлены на случаи признания, когда требуется комплексная оценка.

В Рекомендациях указывается на необходимость обеспечения прозрачности, последовательности и надежности процедур и критериев оценки иностранных квалификаций, для чего их следует периодически пересматривать, "принимая во внимание достижения в области образования и исключая требования, ведущие к ненужному усложнению процедуры" (п. 6).

В тех случаях, когда национальные нормы входят в противоречие с Рекомендациями, государствам предлагается рассмотреть возможность внесения поправок в законодательство (п. 7).

Следует предусматривать возможности альтернативного или частичного признания в случаях, когда признание не может быть предоставлено в соответствии с просьбой заявителя (п. 8).

Кодекс позитивной практики при предоставлении транснационального образования (г. Рига, 6 июня 2001 года)

Стороны Конвенции о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе (Лиссабонская конвенция о признании) договорились о необходимости:

Кодекса позитивной практики при предоставлении программ высшего образования, а также других образовательных услуг посредством транснациональных соглашений;

Рекомендаций по процедурам и критериям оценки иностранных квалификаций в целях реализации Кодекса профессиональной практики и содействия признанию квалификаций, присуждаемых по завершению транснациональных образовательных программ/курсов.

Кодекс разработан с целью предоставления перспектив, как для направляющих, так и для принимающих стран в части обеспечения транснационального образования. Его содержание должно рассматриваться в качестве дополнения к Лиссабонской конвенции о признании, обеспечивая, таким образом, нормативные рамки, которые могут быть приняты в качестве рекомендаций национальными органами по признанию в их конкретных делах.

Кодекс включает в себя набор принципов, которых должны придерживаться учебные заведения или организации, участвующие в предоставлении образовательных услуг в рамках транснациональных мероприятий. Для исполнения положений Кодекса и, главным образом, положений, относящихся к признанию квалификаций, присуждаемых в рамках транснациональных мероприятий, сеть ENIC должна использовать процедуры, изложенные в «Рекомендациях по процедурам и критериям оценки иностранных квалификаций».

Сложности в оценке и признании квалификаций транснационального образования этот документ рекомендует преодолевать посредством применения методик, аналогичных тем, которые используются при оценке квалификаций предшествующего обучения, позволяющих установить: какие части данной квалификации могут быть признаны и к какому объему академических кредитов они могут быть приравнены.

Нормы национальных законодательств и практика их применения должны обеспечить выполнение таких обязательных принципов, как:

- безусловное право заявителя на справедливую оценку его квалификации;
- принятие решения о признании, если не доказано наличие «существенного различия» между иностранной и аналогичной национальной квалификациями; в случае непризнания иностранной квалификации полномочные органы по признанию ясно демонстрируют наличие «существенного различия»;
- участвующие стороны гарантируют предоставление необходимой информации о своих вузах и их программах.

В соответствии с Протоколом между правительством Союза Советских Социалистических Республик и правительством Республики Индии об эквивалентности документов об образовании, ученых степеней и дипломов, выдаваемых университетами и другими учебными заведениями и научными организациями Союза Советских Социалистических Республик и Республики Индии (Нью-Дели, 24 ноября 1987 года) страны взаимно признают эквивалентность документов об образовании, ученых степеней и дипломов, выдаваемых официально признанными университетами и другими учебными заведениями, научными организациями и институтами.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о взаимном признании документов об образовании и ученых степенях (Москва, 26 июня 1995 года)

Предусмотренное настоящим Соглашением признание документов об образовании предполагает предоставление владельцам указанных документов на территориях обеих стран равных прав, как при осуществлении профессиональной деятельности, так и в случае продолжения образования на

более высоком уровне, но не освобождает их обладателей от других общих требований (помимо условий, касающихся наличия соответствующего документа об образовании), которые предъявляются при поступлении в образовательное учреждение, соискании ученой степени или осуществлении профессиональной деятельности на территориях государств Сторон.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Южно-Африканской Республики о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании и ученых степенях (Дурбан, 26 марта 2013 года).

Соглашение распространяется на признание документов государственного образца об образовании и ученых степенях, выдаваемых в Российской Федерации, и на зарегистрированные в соответствии с Национальной квалификационной структурой (NQF) документы об образовании и ученых степенях, выдаваемые в Южно-Африканской Республике.

13.2 Признание российских квалификаций в некоторых странах

Республика Казахстан

Лицам, имеющим документы об образовании, выданные зарубежными организациями образования, с целью получения доступа к образовательной и/или профессиональной деятельности в Республике Казахстан в соответствии с полученным уровнем образования и профилем подготовки необходимо пройти процедуру признания. Нострификация документов об образовании и выдача соответствующих удостоверений осуществляется по заявлению владельца документа или заинтересованной организации (заявителя).

Документы об образовании, выданные зарубежными организациями образования, признаются на территории Республики Казахстан на основе международных договоров (соглашений). При отсутствии международных договоров (соглашений) нострификация документов об образовании, полученных гражданами в зарубежных организациях образования, и выдача им соответствующих удостоверений осуществляются в порядке, установленном уполномоченным органом в области образования.

Китайская Народная Республика

Академическое признание находится в ведении Министерства образования. Признанием квалификаций в целях осуществления профессиональной деятельности занимаются профессиональные ассоциации.

Республика Индия

Ассоциация индийских университетов занимается признанием иностранных квалификаций с целью обеспечения их обладателей дальнейшим обучением на территории Индии. Профессиональное признание находится в компетенции профессиональных советов.

Федеративная Республика Бразилия

Для получения официального документа о признании иностранной квалификации необходимо пройти процедуру признания в Департаменте эквивалентности и аттестации Министерства образования Бразилии.

Существует три вида признания иностранных квалификаций:

- а) профессиональное признание требуется тем, кто имеет степень бакалавра или выше и хочет устроиться на работу;
- б) академическое признание для тех, кто желает продолжить образование на следующей ступени по собственной инициативе (вне программ студенческого обмена);

в) академическое признание для тех, кто желает продолжить обучение в рамках определенной программы/ курса (например, те, кто начал обучение по программе бакалавриата в иностранном государстве, но не закончил его, и желает продолжить обучение по данной программе в Бразилии). Академическое признание осуществляется образовательными учреждениями, реализующими программы соответствующего уровня или Национальным советом по образованию Бразилии. Второй вариант только для обладателей квалификаций не ниже магистра и только в том случае, если высшие образовательные учреждения отказали в признании.

Все документы, которые нуждаются в признании на территории Бразилии, должны быть переведены на португальский язык. Учебное учреждение, принимающий решение о признании иностранного документа и/или квалификации должен быть аккредитовано по соответствующей программе/ специальности. Стоимость процедуры устанавливается учебным заведением. При оценке иностранных документов принимается во внимание следующая информация: общий объем изученной программы, сопоставимость с программами, реализуемыми конкретным учебным заведением и итоговая квалификационная работа (при необходимости), выполненная обладателем документа. В случае, если совет учебного заведения по признанию иностранных документов находит программу недостаточной для полного признания, он может назначить прохождение дополнительных курсов обучения или сдачу определенных экзаменов. Максимальный срок рассмотрения документов в бразильском ВУЗе составляет 6 месяцев с момента подачи заявки.

В том случае, если один ВУЗ отказал в признании, обладатель документа вправе обратиться в другой ВУЗ с соответствующим заявлением. Профессиональное признание возможно получить только после официального подтверждения одним из ВУЗов соответствия полученного за рубежом образования бразильскому. Право на осуществление профессиональной деятельности выдается соответствующими Министерствами и ведомствами.

Условия легализации документов об образовании/квалификации в РФ в некоторых странах

Легализация документов об образовании, полученных в Республике Казахстан, не требуется в связи с тем, что между РФ и Казахстаном действует Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам (22.01.1993). Вместе с тем Казахстан, как страна-участница Гаагской конвенции 1961 года, отменяющей требование к легализации документов, может осуществлять легализацию путем проставления штампа «Апостиль».

В соответствии с законодательством Бразилии, легализация документа проводится на нотариальной копии, заверенной присяжным переводчиком. Документ об образовании должен быть легализован в Министерстве внешних связей Бразилии и в Консульском отделе Посольства РФ в Бразилии.

Документы об образовании, выданные образовательными организациями Индии, имеют законную силу на территории РФ без какого-либо дополнительного удостоверения, - не требуют ни консульской легализации, ни апостилирования. Это означает, что переводы и копии документов могут быть заверены нотариусом в стране выдачи документов.

Документы об образовании, выданные образовательными организациями Китая, имеют законную силу на территории РФ без какого-либо дополнительного удостоверения, т.е. не требуют ни консульской легализации, ни апостилирования, за исключением документов, выданных в образовательных организациях Аомыня (Макао) и Гонконга, чьи документы об образовании признаются действительными на территории Российской Федерации при наличии штампа «Апостиль» (основание: Договор от 19 июня 1992 года между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой о правовой помощи по гражданским и уголовным делам).

Республика Узбекистан является участницей Конвенции о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским семейным и уголовным делам, на основании чего документы об образовании, выданные образовательными организациями Республики Узбекистан в установленном порядке принимаются на территории Российской Федерации без какого-либо специального удостоверения.

Наиболее детально и содержательно правовые аспекты международного признания квалификаций отражены в Лиссабонской конвенции о признании, которая является международно-правовым документом, лежащим в основе формирования Европейского пространства высшего образования. Однако в ходе реализации Болонского процесса не всем государствам-участникам удалось достичь законодательного регулирования вопросов признания дипломов в соответствии с Конвенцией. Например: терминологические несоответствия национальных законодательств и Лиссабонской конвенции, исключаяющей из правоприменительной практики термины «эквивалентность» и «нострификация».

Практика, связанная с признанием квалификаций, получила значительное развитие. Если оценка иностранных квалификаций зачастую влекла за собой подробное сопоставление учебных программ и перечней изучаемых материалов («эквивалентность»), то теперь акцент сдвинулся в сторону более широкого сопоставления выданных квалификаций («признание»). Аналогичным образом в сфере формальных международных норм складывается очевидная тенденция в направлении акцента на процедуры и критерии, используемые в отношении процесса признания иностранных квалификаций, а не в направлении перечисления или определения степеней и дипломов, которые признаются в рамках данной нормы.

ВЫВОДЫ

На сегодняшний день развитие систем национальных квалификаций в рассматриваемых странах находится на разных этапах. При этом, в странах СНГ элементы НСК и направления развития их схожи, как в связи с наличием общей исходной точки развития нормативной правовой базы СССР, так и в связи с присоединением к Болонскому процессу и Европейской рамке квалификации в 2000-х гг. Национальные системы квалификаций стран БРИКС существенно различаются. Потребность в них возникла одновременно и под влиянием различных факторов.

Проведенный анализ показал, что на текущий момент не существует единой понятийной базы НСК, прежде всего, в применении основополагающего понятия «квалификация». Во-первых, в ряде стран под квалификацией понимаются разряды работников, уровень сложности работы на их рабочем месте, определяемый непосредственно работодателями и взаимосвязанный с системой оплаты труда, продвижением по службе и льготами (Казахстан, Армения, Азербайджан, Киргизия, Таджикистан, Узбекистан). Во-вторых, квалификация используется в качестве синонима получения определенного уровня формального образования, который подтверждается соответствующим документом об образовании (Белоруссия, ЮАР). В-третьих, квалификация используется как описание требований рынка труда к знаниям и умениям работника для выполнения определенных трудовых функций (Россия, Индия, Китай, ЮАР). Вышесказанное позволяет утверждать, что осуществить прямую синхронизацию национальных правовых норм стран-участниц международных союзов по квалификациям крайне затруднительно.

Анализ действующих нормативных правовых актов в странах СНГ и БРИКС был сопряжен с рядом существенных ограничений. Во-первых, поиск нормативных правовых актов был затруднен разрозненностью информации о национальных системах квалификаций: во многих странах не размещается на одном ресурсе (примером такого ресурса является раздел сайта Минтруда России «Профессиональные стандарты»). В результате некоторые документы или поправки к ним могли быть не учтены в анализе. Во-вторых, ограничением служил языковой барьер. В работе в большей степени использованы доступные тексты НПА на русском и английском языках. Отсутствие единой актуальной и доступной нормативной правовой базы (для каждого из союзов) может послужить в будущем существенным ограничением в процессе синхронизации НСК. Мы полагаем, что решением данной проблемы может стать создание информационных ресурсов для каждого из рассматриваемых объединений, на которых будут размещаться актуальные версии нормативных правовых актов на английском языке. Создание информационных ресурсов будет способствовать формированию единого понимания термина «квалификация», описания квалификаций, профессий и элементов НСК.

Как показал первичный анализ, одним из инструментов синхронизации НСК могут послужить национальные рамки квалификации. В связи с тем, что большинство из рассмотренных национальных рамок квалификаций разрабатывалось с учетом Европейской рамки квалификации и Европейской рамки высшего образования уровни квалификации описаны с помощью одинаковых дескрипторов.

Национальные рамки квалификации в странах СНГ имеют схожие дескрипторы: знания, умения, уровень самостоятельности и ответственности (личные компетенции). В большинстве из рассмотренных стран СНГ (Азербайджан, Армения, Белоруссия, Казахстан) в НРК 8 уровней квалификации, которые, как правило, привязаны к уровню формального образования, что соответствует Европейской рамке квалификаций. Исключениями являются Киргизия и Россия. В Киргизии более подробно установлены требования к образованию, в частности, указаны типы документов, подтверждающих прохождение обучения, количество кредитов. Кроме того, в Киргизии выделяют два подуровня 7а, 7б, имеется девятый уровень. В России выделяется 9 уровней квалификации.

В то же время, странам БРИКС свойственна более разнородная ситуация. НРК Индии имеет сходные с Европейской рамкой квалификации дескрипторы, однако, содержит большее количество уровней квалификации (10). Дескрипторы НРК ЮАР являются более подробными (сфера знаний, знание грамоты, метод и процесс, решение проблем, этика и профессиональная практика, оценка, обработка и управление информацией, создавать и передавать информацию, контекст и системы, управление обучением, ответственность). Рамки ЮАР и Индии не имеют привязки к уровням образования, при этом, НРК ЮАР не имеет четко определенных дескрипторов, каждый уровень связан с определенным перечнем результатов обучения. В Китае как таковой НРК не существует, выделено пять уровней квалификации, которые подтверждаются по результатам сертификации. В Бразилии рамка квалификаций отсутствует. Для выработки рекомендаций по синхронизации систем на следующем этапе будет проведен более глубокий анализ описания уровней квалификаций и их сопоставимости по странам.

Анализ национальных рамок квалификаций непосредственно связан с анализом уровней образования в странах и их сопоставимостью, так как во многих странах для каждого уровня квалификации НРК прописаны наиболее типичные пути достижения уровня квалификации в рамках формального образования. Исследование подтвердило, что процедура нострификации применяется в большинстве стран, анализ сопоставимости уровней формальных квалификаций способствует оптимизации данной процедуры для стран союзов.

Синхронизация трудового законодательства на данном этапе не требуется, потребность в изменениях может возникнуть по результатам сопоставительного анализа национальных систем квалификаций стран.

Анализ миграционного законодательства показал, что его положения могут послужить препятствием для трудовой миграции некоторых групп работников. Однако, внесение изменений в нормы права о миграции представляется целесообразным только после определения перечней регулируемых профессий в странах союзов, оценки сопоставимости квалификационных требований к таким профессиям, а также анализа межстрановых миграционных потоков.

На следующем этапе работы планируется обобщить опыт стран СНГ, БРИКС и ЕАЭС в части регулирования НСК, включая отношение к квалификациям других стран, обозначить общности и различия в содержании квалификаций в данных странах, охарактеризовать системы признания/валидации квалификаций. Будет проведен анализ структуры, состава и принципов правового регулирования национальных систем профессиональных квалификаций Российской Федерации, стран СНГ, ЕАЭС, БРИКС.

Перечень нормативных актов и использованных источников

1. *Административный регламент предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2013 №1391.*
2. *Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014). Трудовая миграция раздел XXVI Договора о Евразийском экономическом союзе*
3. *Закон Азербайджанской Республики об Образовании от 19 июня 2009 года №833-IIIQ (В редакции Законов Азербайджанской Республики от 21.12.2010 г. №37-IVQD, 03.12.2013 г. №838-IVQD)*
4. *Закон Кыргызской Республики о внешней трудовой миграции от 13 января 2006 года № 4.*
5. *Закон Кыргызской Республики об Образовании от 30 апреля 2003 года № 92.*
6. *Закон Республики Армения об иностранных лицах от 16.01.2007 ЗР-47.*
7. *Закон Республики Армения об Образовании от 20 мая 1999 года ЗР-297.*
8. *Закон Республики Беларусь «Об образовании» (29 октября 1991 г. № 1202-XII)*
9. *Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 года №225-З «О внешней трудовой миграции» (в редакции Закон Республики Беларусь от 4 июня 2015 года №268-3)*

10. Закон Республики Казахстан «О миграции населения» (от 22 июля 2011 года №477-IV ЗРК);
11. Закон Республики Казахстан «Об образовании» (от 27 июля 2007 года №319-III ЗРК с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2016 г.);
12. Закон Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 19 мая 2009 года №531 от 19 июня 2009 года №833-IIIQ (В редакции Закона Республики Таджикистан от 26.07.2014 г. №1126).
13. Закон Республики Таджикистан «О миграции» от 11 декабря 1999 года № 881.
14. Закон Республики Узбекистан «О национальной программе по подготовке кадров», 29 августа 1997 г.
15. Закон Республики Узбекистан об Образовании от 29.08.1997 года №464-1.
16. Квалификационные требования к бакалаврам по направлениям высшего образования;
17. Кодекс Республики Беларусь «Об образовании» (Утвержден Законом Республики Беларусь 13 января 2011 г. № 243-3)
18. Концепция проекта Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»;
19. Миграционный Кодекс Азербайджанской Республики от 2 июля 2013 года № 713-IVQ(с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.05.2016 г.)
20. Национальная рамка квалификаций Армении (ANQF) (Постановление Правительства Республики Армения 332-N от 31.03.2011).
21. Национальная рамка квалификаций Республики Кыргызстан
22. Постановление высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 28 февраля 2014 г. № 4 «О некоторых вопросах нострификации (приравнивания) документов о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий, переаттестации лиц, имеющих ученые степени и ученые звания».
23. Постановление Кабинета Министров № 109 “О создании в составе Государственного центра тестирования Управления по контролю за качеством подготовки кадров, аттестации педагогических кадров и образовательных учреждений”, 11 марта 1998 г.;
24. Постановление Кабинета Министров № 5 “О разработке и введении государственных образовательных стандартов для системы непрерывного образования”, 5 января 1998 г.;
25. Постановление Кабинета Министров № 576 “Об организации деятельности Фонда «Устоз»”, 30 декабря 1997 г.;
26. Постановление Кабинета Министров №48 “О мерах по ускорению формирования рынка образовательных услуг и маркетинга в сфере подготовки кадров”, 28 января 1998 г.;
27. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О порядке въезда, выезда, пребывания и транзитного проезда иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Узбекистан» от 21 ноября 1996 года №408.
28. Постановление Кабинета Министров № 283 “О совершенствовании порядка изготовления, учета, хранения, выдачи и использования официальных документов; Положения о порядке признания и нострификации (установления эквивалентности) документов об образовании, ученых степенях, выданных в зарубежных странах”, 25 июля 2000 г.;
29. Постановление Кабинета Министров № 343 “Об утверждении государственных образовательных стандартов и нормативных документов системы высшего образования”, 16 августа 2001 г.
30. Постановление Правительства Кыргызской Республики от 12 января 2012 года № 16 «Об утверждении Положения о нострификации дипломов в Кыргызской Республике академических степеней доктора философии (PhD), выданных в иностранных государствах»
31. Постановление Совета министров «О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь» (№ 34 от 17 января 2014)
32. Правила признания и нострификации документов об образовании (Утверждены приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 10 января 2008 года N 8);
33. Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов (утверждены Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1035);
34. Проект «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест в Республике Казахстан»
35. Проект Национальной рамки квалификаций Республики Азербайджан;

36. Проекты Национальной рамки квалификаций (для секторов информационных технологий и сферы управленческой деятельности)
37. Решение Кабинета министров Азербайджанской Республики «Об утверждении порядка признания и установления эквивалентности (нострификации) специальностей высшего образования иностранных государств» от 13 мая 2003 №64.
38. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан от 24.11.1998 (ред. от 26.02.2002) "О взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях".
39. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Азербайджанской Республики о культурном и научном сотрудничестве (Баку, 1995)
40. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Кыргызской Республики о сотрудничестве в области культуры, науки и образования (Бишкек, 1995)
41. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о взаимном признании документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях (г. Ереван, 15 сентября 2001 г.)
42. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о сотрудничестве в области культуры, науки и образования (Ереван, 1995)
43. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о сотрудничестве в области культуры, науки и образования (Ереван, 1995)
44. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Казахстан о сотрудничестве в области культуры, науки и образования (Москва, 1994)
45. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о сотрудничестве в области культуры, науки и техники, образования, здравоохранения, информации, спорта и туризма (Ташкент, 1993)
46. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Туркменистана о сотрудничестве в области культуры, науки и образования (Москва, 1995)
47. Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов о среднем образовании, начальном и среднем профессиональном образовании (Астана, 2004)
48. Соглашение о механизме взаимного признания и установления эквивалентности документов об ученых степенях в государствах-членах Евразийского экономического сообщества (Душанбе, 27 сентября 2005 года).
49. Соглашение о сотрудничестве в области образования между Министерством народного образования Республики Кыргызстан, Министерством образования Российской Федерации и Комитетом по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации (Москва, 1992)
50. Стандарт государственной услуги «Признание и нострификация документов об образовании» (Приложение 2 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 16 апреля 2015 года № 212);
51. Типовое положение о квалификационной практике студентов высших образовательных учреждений Республики Узбекистан;
52. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (ТК АР) (Утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года No 618-IQ)
53. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (ТК КР) (Введен в действие Законом Кыргызской Республики от 4 августа .2004 № 106)
54. Трудовой кодекс Республики Армения (ТК РА) (Утвержден Законом Республики Армения от 14.12.2004 ЗР-124)
55. Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК РБ) (Утвержден Законом Республики Беларусь 26 июля 1999 г. № 296-З)
56. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года (с изменениями и дополнениями от 06.04.2016 г.);
57. Трудовой кодекс Республики Таджикистан (ТК РТ) (Утвержден Законом Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года №417.

58. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (ТК РУз) (Утвержден Законом Республики Узбекистан от 21.12.1995 г., Введен в действие с 01.04.1996 г., с изменениями в соответствии с Законом РУз 20.08.2015 г. № ЗРУ-391)
 59. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016)
 60. Указ Президента №2612 “О мерах по реализации программ по либерализации и углублению реформ в политической, экономической и духовной сферах общества, обеспечению безопасности страны”, 2 июня 2000 г.;
 61. Указ Президента Республики Беларусь «Об утверждении Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь» от 17 ноября 2004 г. № 560
 62. Федеральный закон "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" от 18.07.2006 №109-ФЗ
 63. Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 №115-ФЗ;
 64. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Бразилия*
65. Закон 605/1949 – регулирует оплату работникам в выходные дни;
 66. Закон 3.207/1957 – регулирует выплату комиссионных работникам, занятым в сфере продаж;
 67. Закон 4.090/1962 – регулирует выплату тринадцатой зарплаты (включая премирование на Рождество);
 68. Закон 5.811/1972 – регулирует трудовые контракты работников, занятых в сфере добычи нефти, включая зону оффшора;
 69. Закон 5.889/1973 - регулирует трудовые контракты работников, занятых в сельскохозяйственной сфере;
 70. Закон 6.019/1974 – регулирует найм временных работников;
 71. Закон 6.919/1981 – регулирует выплаты фонд ФГТС членам управляющего органа компании;
 72. Закон 7.064/1982 – регулирует экспатриантов и репатриантов Бразилии, а также найм иностранной рабочей силы;
 73. Закон 9.029/1995 – запрещает дискриминацию на рабочем месте;
 74. Закон 9.279/1996 – регулирует права работников на изобретения;
 75. Закон 10.101/2000 – регулирует доход/результат совместных схем;
 76. Закон 11.770/2008 – регулирует декретный отпуск;
 77. Постановление Министерства труда 03.214/1978 – устанавливает нормы по охране труда и здоровья.
 78. Национальная Программа квалификаций / PNQ – Plano Nacional de Qualificação, Resolução nº 696/2012, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, Brasília, 28 de junho de 2012

Индия

79. О Национальной Рамке Профессиональных Квалификаций/ National Skills Qualification Framework, No. 8/6/2013 –Invit., Ministry of Finance (Department of Economics Affairs) Notification, New Delhi, 27th December 2013.
80. О Национальной Рамке Профессиональных образовательных Квалификаций/ National Vocational Education Qualifications Framework (NVEQF) (No. – 1-4/2011-VE Government of India Ministry of Human Resource Development, New Delhi, dated the 3rd September , 2012)
81. Правила безопасности портовых рабочих/ Dock workers (safety, health and welfare) rules, 1990 G.S.R. 79 (E), Government of India Ministry of Labor and Employment dated 16th February, 1990
82. Закон о шахтах/ Mines Act (1952) (Act No. 35 of 1952) (15 March 1952) (As modified upto 1983)
83. Закон о фабриках/ The Factories Act, 1948 (ACT NO. 63 OF 1948) (23 September 1948) Government of India Ministry of Labor and Employment
84. Закон о Центральном Университете/ The Central Universities Act, 2009

Китай

85. Are China's Academic Qualifications Internationally Recognized? | Study In China [online] // Studyinchina.com.my. URL: <http://www.studyinchina.com.my/web/page/chinas-academic-mutual-recognition-agreements/> (accessed: 20. 06. 2016).

86. 中华人民共和国职业分类大典 (Справочник классификации профессий КНП) [online] // Baike.baidu.com. 2016. URL: <http://baike.baidu.com/view/496586.htm> (accessed: 20. 06. 2016).
87. 《中华人民共和国职业分类大典》职业划分原则 (Принципы классификации, используемые в "Справочник классификаций профессий КНП") [online] // Wenku.baidu.com. 2011. URL: http://wenku.baidu.com/link?url=8xz8Ato9slMkog_IC3ujASpyPbzGCUBnzomwC6LtMWSScwwIICvcVn4IGKOPGI_TBI_KXXgyMF9PM8XG47enG-oh5RGjTC40RvallOfk_jdS (accessed: 20.06. 2016).
88. 行业特有工种职业技能鉴定站设立审批办事指南 (Положение о порядке создания отраслевых центров оценки квалификации) [online] // Mohrss.gov.cn (Министерство трудовых ресурсов КНП). 2015. URL: http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/fwyd/bszn/201505/t20150529_162075.htm (accessed: 20. 06. 2016).
89. Nuffic Certificate for Chinese students [online] // Study in Holland. URL: <https://www.studyinholland.nl/practical-matters/visas-and-permits/nuffic-certificate-for-chinese-students> (accessed: 20. 06. 2016).
90. FAIMER | World Directory of Medical Schools [online] // Faimer.org. URL: http://www.faimer.org/resources/world-directory.html?utm_source=imed&utm_medium=redirect&utm_campaign=wdoms (accessed: 21. 06. 2016).
91. 国外承认中国的医学文凭么? (Признаются ли за рубежом китайские дипломы о медицинском образовании) [online] // Zhihu.com. URL: <http://www.zhihu.com/question/21694368> (accessed: 21. 06. 2016).
92. China [online] // The New Zealand Qualifications Authority. URL: <http://www.nzqa.govt.nz/about-us/our-role/our-role-in-international-education/country-specific-recognition-arrangements/china/> (accessed: 20. 06. 2016).
93. 国务院关于大力发展职业教育的决定 Решение Госсовета КНП «Об усиленном развитии профессионального технического образования [online] // Law-lib.com. URL: http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=99077 (accessed: 21. 06. 2016).
94. 关于颁发《职业技能鉴定规定》的通知 Положение департамента труда об оценке профессиональных навыков [online]. URL: <http://www.zjhz.lss.gov.cn/html/zcfg/zcfgk/pjnjid/33744.html> (accessed: 21. 06. 2016).
95. 中共中央、国务院关于印发《中国教育改革和发展纲要》的通知 (ЦК КПК и Госсовет опубликовали "Программу реформы образования" 《中国教育改革和发展纲要》) [online] // Law-lib.com. URL: http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=55745 (accessed: 21. 06. 2016).
96. 中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定 (Опубликовано "Решение пленума ЦК КПК касательно ряда вопросов по созданию системы социалистической рыночной экономики") [online] // Law-lib.com. URL: http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=57081 (accessed: 21. 06. 2016).
97. 关于颁发《职业资格证书规定》的通知 [online] // Learning.sohu.com. 1994. URL: <http://learning.sohu.com/2004/04/13/16/article219821629.shtml> (accessed: 21. 06. 2016).
98. 中华人民共和国劳动法 ("Закон о труде") [online] // Gov.cn. 1995. URL: http://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_905.htm (accessed: 21. 06. 2016). (in chinese)
99. Labour Law of the People's Republic of China [online] // China.org.cn. URL: http://www.china.org.cn/living_in_china/abc/2009-07/15/content_18140508.htm (accessed: 21. 06. 2016). (in english)
100. 中华人民共和国职业教育法 ("Закон о профессиональном образовании") [online] // Gov.cn. 1996. URL: http://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_928.htm (accessed: 21. 06. 2016). (in chinese)
101. Vocational Education Law of the People's Republic of China [online] // China.org.cn. URL: <http://www.china.org.cn/english/education/184662.htm> (accessed: 21. 06. 2016). (in english)
102. 中共中央国务院关于深化教育改革, 全面推进素质教育的决定 ("Решение Госсовета ЦК КПК касательно углубления реформы образования и всестороннего улучшения качества образования") [online] // Moe.edu.cn. 1999. URL: http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_177/200407/2478.html (accessed: 21. 06. 2016).
103. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_177/200407/2478.html (accessed: 21. 06. 2016).
104. 中共中央国务院关于深化教育改革, 全面推进素质教育的决定 ("Декрет №6 Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения (сформированное в 1998) «Порядок приема на работу квалифицированных рабочих» 6号令") [online] // <http://ms.nvq.net.cn/>. 2016. URL: http://ms.nvq.net.cn/siteApp/jsp/template/t_nvqms/baozhangbu.html (accessed: 21. 06. 2016).

105. 国务院关于大力发展职业教育的决定 (Решение Госсовета об активном развитии профессионального образования) [online] // Gov.cn. 2005. URL: http://www.gov.cn/zwgk/2005-11/09/content_94296.htm (accessed: 21. 06. 2016).
106. 教育部等六部门关于印发《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》的通知 (План создания современной системы профессионального образования.) [online] // Moe.gov.cn. 2014. URL: http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_630/201406/170737.html (accessed: 21. 06. 2016). (in chinese)
107. Liu C. Reporting from Beijing: China Announces Modern Vocational Education Development Strategy 2014 – 2020. EMBASSY OF SWITZERLAND IN CHINA. (in English)
108. 国务院取消和调整行政审批项目《决定》单行本出版 (Решение Госсовета об отмене и упорядочении ряда административных разрешений”) [online] // Gov.cn. 2014. URL: http://www.gov.cn/xinwen/2014-08/14/content_2734651.htm (accessed: 21. 06. 2016). http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/15/content_9764.htm (accessed: 21. 06. 2016).
109. 人社部决定废止《招用技术工种从业人员规定》 全力助推创业创新 (Отмена декрета №6 «Порядок приема на работу квалифицированных рабочих») [online] // Mohrss.gov.cn. 2016. URL: http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneiyaowen/201511/t20151113_225378.htm (accessed: 21. 06. 2016).
110. 国务院印发《关于取消一批职业资格许可和认定事项的决定》 (Решение об отмене ряда профессиональных сертификатов) [online] // Gov.cn. 2016. URL: http://www.gov.cn/xinwen/2016-01/22/content_5035399.htm (accessed: 21. 06. 2016).
111. 关于印发国家职业技能标准编制技术规程的通知 (Технические нормы создания профессиональных стандартов) [online] // Mohrss.gov.cn (Министерство трудовых ресурсов КНР). 2012. URL: http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xgk/201303/t20130329_92524.html (accessed: 21. 06. 2016).
112. 勇刚 郭红 刘. 中国石油职业资格管理现状分析(Анализ системы управления профессиональными квалификациями в PetroChina) // 北京石油管理干部学院学报 (Journal of BPMTI). 2014. number 4. p. 80-82.
ЮАР
113. Закон об основных условиях трудоустройства №75 (1997) (в ред поправок 2002 г.)/ (Basic Conditions of Employment Act);
114. Закон о развитии умений №97 (1998) (в ред. 2010 г.) / (Skills Development Act);
115. Закон о национальной рамке квалификаций №67 (2008) (в ред. 2010 г.) (National Qualifications Framework Act);
116. Закон о Южно-Африканских школах/ SOUTH AFRICAN SCHOOLS ACT NO. 84 OF 1996;
117. Закон о высшем образовании №101 (1997) / HIGHER EDUCATION ACT;
118. Закон об образовании и обучении взрослых / ADULT EDUCATION AND TRAINING ACT 52 OF 2000;
119. Закон о колледжах дальнейшего образования и FURTHER EDUCATION AND TRAINING COLLEGES ACT 16 OF 2006;
120. Закон об оценки качества основного и дополнительного образования и обучения / GENERAL AND FURTHER EDUCATION AND TRAINING QUALITY ASSURANCE ACT;
121. Закон о Южно-Африканском квалификационном органе / SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY ACT, 1995. NO. 58 OF 1995.