

**ПРОТОКОЛ № 4**  
**заседания Совета по квалификациям морского транспорта**

15 октября 2020 г.

**Участники:** Адамова Р.К. (*председатель*), Ковтуненко Д.Н. (*зам. председателя*), Жагпаров Ж.Б., Исабеков М.У., Кавлаков М.Х., Кайнаров Е.А., Калдыбаев Р.А., Киор Ю.В., Корнев А.М., Сатыев А.Н., Юсупова А.Н.

[Страница и материалы Совета](#)

**Повестка:**

1. Взаимодействие компаний с вузами (учет потребности в наборе абитуриентов, согласование образовательных и учебных программ, практика, участие в экзаменационных комиссиях и пр.).
2. Взаимодействие вузов с уполномоченными органами – МИИР и Морской администрацией (учет отраслевых проблем, госзаказ на гранты, отраслевая наука, выполнение требований и пр.).
3. Информирование Морской администрацией отраслевых ассоциаций (принятые НПА, ситуация о вхождении в «Белый список», стратегические и перспективные задачи, ориентиры отрасли и пр.).

**Обсуждение:**

**Судоходные компании**

- в РК 44 компании с 310 судами, из которых 153 – самоходные, 984 моряка (сведения МАП), фактически около 800;
- компании берут с 1 курса студента под свое кураторство. Оплачивают 4 года. Есть компании, которые выделяют стипендию студентам. Студент, начиная с 1 курса, находится в поле интереса компании. И на 3 курсе, когда ему нужно проходить практику, компания ждет его на практику. Они смотрят на него с практической стороны. Наставники смотрят за его поведением, освоением профессиональных навыков, корректируют, если не хватает отдельных умений, совместно с вузом. У компаний должно быть наставничество на борту корабля. Были случаи, когда девушек-студентов судоводителей с мостика отправляли в камбуз и т.д. В результате, компания может обязать выпускника отработать в компании 2 или 3 года. Это нормальная практика, существующая в мире;
- в РК на флоте 40-50 % специалистов из-за рубежа – граждане РФ, Украины, Азербайджана и т.д.;
- местные компании не имеют постоянной работы. Все зависит от контрактов. Две, три компании имеют постоянный флот, большинство компаний арендуют. Поэтому многим компаниям не рационально, не выгодно полностью включаться в подготовку кадров на будущее, на 2025-26 годы. Например, заканчивается в компании проект по буксиру, они отпускают людей. Когда появится следующий проект не понятно. Было бы хорошо, если бы компании имели долгосрочные проекты на 4-5 лет или даже информацию об этом. За 5 лет можно подготовить специалиста определенного уровня и внести в базу данных. Неправильно обязывать все компании подготовкой специалистов;
- судоходные компании могут сами составлять планы по национализации и определять количество командного состава. У каждой компании есть план стратегического развития. По каждому специалисту морскому оператору предоставляется план его обучения. Много зависит от руководства самой компании;
- за последние 3 года в отдельную компанию пришли 30 местных выпускников вуза, и в течение этих 3 лет уволились 16, не в другие компании, а вообще из морской отрасли. В компании приняли решение, если мы вкладываем в развитие местных специалистов – практика, обучение, поездки в РФ, Оман, дипломирование и т.д., то заключаем с ними договора на отработку в компании три года. Если специалист не отрабатывает, он возмещает все затраты компании на него. В результате за последний год из местного персонала никто не уволился;
- конкурентоспособная зарплата работников определяется на основе анализа рынка;
- за базу набора обычно берется минимальный состав экипажа судов на каждый последующий год. В некоторых видах работ, в зависимости от наличия договоров на судно, экипаж больше, чем минимальный;
- ранее зарплаты на море были выше, чем в офисах раза в три. Сейчас ситуация изменилась наоборот, в 2-3 раза;

**Отраслевые ассоциации морской индустрии**

- компании знают, какое им нужно количество специалистов. Компании могут предусмотреть возможные колебания на рынке и предусмотреть минимальный или средний уровень востребованности специалистов по количеству и качеству. Требуется составить основу такого механизма и представить компаниям. В 2000-х годах такой опыт применялся;
- организовать четкую линию взаимодействия: МИИР – вуз – компании морской отрасли. Когда все это расплывено, средства расходуются непонятно куда. Наряду с КМА еще один определить и все. Определить сколько нам реально в РК нужно судоводителей, механиков, электриков, матросов и т.д., и от этого отталкиваться;
- есть положительный опыт и база, созданная в КМА. Мы должны работать на результат без распыления. Взять за основу один вуз, закрепить через МИИР, ассоциацию. Должны быть определены требования для учебных заведений от отрасли, а не только от МОН. Это будет хороший первый практический результат;
- потребность отрасли должна учитываться при наборе в вузы и количестве грантов по морским специальностям;

**Вузы**

- разработка образовательных программ и методик ведется самими вузами с 2018 года. Как учитывается потребность в специалистах в государственном заказе? Из 44 компаний, обычно 10-12 дают свою потребность в специалистах без учета судов – зафрахтованных или собственных;
- в 2015 г. приняты [правила](#) освидетельствования учебных заведений. В настоящее время правилам соответствуют КМА и МУТЦ. Учитываются ли они при распределении государственных грантов по морским специальностям от МОН?
- необходимо уйти от коммерциализации обучения. Нужно определить 1 или 2 вуза. В РК не нужно 4 вузов, которые готовят выпускников по морским специальностям в никуда;
- 1-2 вуза надо включить в отрасль морскую. Вуз может относиться к МОН, но должен быть включен в морскую отрасль;
- согласно приказу № 663 любая организация образования или тренажерный центр должны пройти аккредитацию, в утвержденном органе, на текущий момент в РК - это Российский морской регистр судоходства (РМРС). Комитет транспорта не может провести аккредитацию образовательного или тренажерного центра, поэтому эту функцию отдали РМРС. Есть простой порядок, организация прошедшая аккредитацию с положительным заключением должна направить уведомление в уполномоченный орган. Если уведомление не направлено, то соответственно организация, которая занимается образовательной либо тренинговой деятельностью не имеет права на данную деятельность;
- вуз КУТИ не имеет освидетельствования. Ни один выпускник КУТИ с 2008 по 2020 годы, еще не устроился без того, чтобы компании должны были потратить деньги. Т.е. они могут работать после выпуска только матросами. Но не для этого же они 5 лет учатся, чтобы затем 1 или 3 года за счет компаний, или за собственные средства доучиваться в РФ в

других вузах. Чтобы потом после 8 лет с начала своего образования иметь возможность работать в качестве вахтенного помощника в начале карьерной лестницы;

- учитывать возможности образования при подготовке узкопрофильных специалистов. Допустим, в настоящее время потребовались дноуглубительные работы. Можно обучить 10 своих специалистов по дноуглубительным работам, но через 5 лет они уже не будут нужны, к примеру. Зачем их тогда готовить, их легче пригласить из-за рубежа, специалистов узкой специализации с судном;

#### **Регуляторы отрасли**

- регуляторы отрасли (министерства, ведомства и пр.) не могут указывать компаниям, накладывать лимиты, они могут только ставить рамки и стандарты. Если есть рамка и стандарт, что 70 % экипажа, состава должны состоять из граждан Казахстана - это есть рамка. Это условие включено в требования тендеров. Такие рамочные условия Комитет транспорта, МОН для приглашения компаний к сотрудничеству по подготовке специалистов;
- в условиях контрактов есть требование по местному содержанию – сколько местного персонала, зарубежного. Компании принимают местных специалистов и несут расходы по повышению их квалификации. Но контракт длится 3-4 года, и все. Будет ли он дальше продолжаться, неизвестно. Поэтому некоторые компании задумываются, есть ли смысл вкладывать деньги в специалиста, если через 4 года он не знает о наличии возможных контрактов;
- отраслевые стратегические ориентиры, планы должны быть по морскому транспорту, которых нет в основных государственных программах. Компании в неведении по долгосрочным производственным программам;
- Министерство энергетики РК (МЭ) обладает информацией о контрактах по разработке месторождений на Каспии. Можно запросить у МЭ информацию о проектах, сроках реализации. На основе этого все судоходные компании должны смогут планировать возможности долгосрочного развития, в т.ч. и по специалистам;
- весь коммерческий флот привязан к нефтегазовым разработкам. Коммерческим компаниям не всегда выгодно брать курсантов. Было бы легче наладить механизм сотрудничества при создании единой государственной компании;
- в 2006-12 годах была программа с указанием всех объемов, финансов, количества компаний, типов судов. Были требования и возможности, компании готовились. Заказывали суда, потребность в специалистах была. На сегодня такой стратегии в морском транспорте нет;
- никто не будет вкладывать в персонал, если не будет проектов, Никто не уверен в завтрашнем дне. Компании работают, чтобы поддержать специалистов, которые у них работают. Никто не будет вкладывать в новых работников;
- должен быть тесный контакт с отраслевыми ассоциациями. Ставить их в известность и приглашать к сотрудничеству;
- МИИР согласовывает профстандарты. Как требования профстандартов учитываются в последующем?
- нужна единая стратегия развития. Должен быть замкнутый круг: 1) морская индустрия – 2) регулятор – 3) образование, обучение. У образования с обучением должен быть налажен трудовой диалог с индустрией. Вуз не может выпускать «вслепую» специалистов. Вузу нужна практика, обратная связь, заказ и координация от индустрии;
- можно сделать единый кластер для морской индустрии, где можно будет обучать и рядовой состав, и работников береговых операций, и командный состав;

#### **Трудности**

- недостаточное информационное взаимодействие по потребности в специалистах с Морской администрацией;
- компании, которые не вкладывают в развитие персонала, стараются не показывать план развития по персоналу, ссылаясь на его конфиденциальность, запрет руководителей;
- если компании не будут поддерживать подготовку специалистов, то заменить специалистов на местных будет невозможно. К 2025 году можно тогда готовить поправки в законодательство о переносе 100 %-го обеспечения флота своими специалистами, т.к. его не будет;
- компании жалуются на то, что вузы направляют своих студентов на стажировку на 3 курсе. Потом выпускники приходят в компанию работать, и через год, полтора они уходят. Что можно сделать, чтобы выпускников удержать на рабочем месте? Выдавать конкурентоспособную зарплату, стимулировать;
- вуз не может обязать работать выпускника после окончания учебы, если это не закрепить в дополнительном договоре студента (грантовика) с МОН РК о целенаправленной отработке государственного образовательного гранта на конкретном предприятии. МОН РК сейчас обязывает отрабатывать, но механизма участия в этом предприятий пока нет;
- практика корпоративных грантов на 1 год, но затем вуз ищет для этих студентов финансирование;
- компании часто не могут дать фактическую потребность в молодых специалистах. Большинство из компаний, сервисные. Есть нестабильность и неопределенность у компаний относительно будущих объемов работ. Участие компаний в подготовке специалистов зависит от перспектив и ожидаемых объемов работы;
- в долгосрочном планировании в целом по морской индустрии, в любом случае требуется и подготовка, и повышение квалификации морских специалистов;
- выдача подтверждений дипломов моряков в МАП, (например, нотариальное заверение документов и пр.).

#### **Предложения:**

1. Разработать предложения на основе кластерного подхода и положительного опыта КМА о создании отраслевой системы подготовки морских специалистов, которая должна включать: а) определение одного, двух вузов и их подчинение Комитету транспорта, наряду с МОН РК; б) порядок определения ежегодной отраслевой потребности в морских специалистах от рядового до командного состава; в) участие компаний через ассоциации в распределении образовательного государственного гранта; г) аккредитацию, оценку деятельности учебных заведений со стороны отраслевых ассоциаций (Ассоциация судовладельцев и предпринимателей морской индустрии, декабрь 2020).
2. Направить запрос в МЭ РК о реализуемых и будущих проектах на Каспийском море с участием морского транспорта, на основании которого составить общую информацию компаниям для составления планов развития и подготовки специалистов (Ассоциация судовладельцев и предпринимателей морской индустрии, декабрь 2020).
3. Рассмотреть в качестве пилотного проекта выдачу рабочих дипломов (РК продлевать, если достаточное количество дней в справках о плавании согласно требованиям ПДНВ) и проведение тренингов в УКК и КМА («ГМССБ», «Радар», «ЭКДИС») с выдачей казахстанских сертификатов.
4. На основании проблем и предложений компаний составить «проблемное поле» по вопросу подтверждения диплома моряков (секретариат, ноябрь 2020).

Текст протокола согласован: **Адамова Р.К.**, председатель , **Ковтуненко Д.Н.**, зам. председателя