



Бекітілді
Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік
қорғау министрлігінің
Кәсіптік біліктілік жөніндегі
салалық кеңестің шешімімен
«21» қараша 2024 жыл

**«Еңбек және халықты жұмыспен
қамтуға жәрдемдесу»
Салалық біліктілік шеңбері**

МАЗМҰНЫ

1. Салалық біліктілік шеңберінің паспорты	3
2. Жалпы ережелер.....	8
3. Саланың ағымдағы жай-күйі.....	12
4. Саланы талдау	28
5. Саланың (саланың) кәсіби стандарттарының тізбесі: қолданыстағы және әзірлеуге жоспарланған	40
6. Қорытындылар мен ұсыныстар	40
<i>Қосымшалар</i>	46
1. Кестелік форматтағы СБШ біліктілік деңгейлерінің сипаттамасы	
2. ЭҚЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің әрбір түрінің кәсіпорындарында ҰКС бойынша сабақтар мен кәсіптердің негізгі топтарының сипаттамасы және олардың білімі (дипломдар, сертификаттар, куәліктер) және жұмыс тәжірибесі бойынша тиісті біліктіліктері	
3. Кәсіптік топтардағы кәсіптерді көрсете отырып, кәсіптік біліктіліктің функционалдық картасы	
4. Кәсіптердің халықаралық 2008 (ISCO-08) стандарттық және ҰКС сыныптамасын ескере отырып СБШ-дағы кәсіптік біліктілік картасы	

1. Салалық біліктілік шеңберінің паспорты

Экономикалық қызмет түрі:

N7810 жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі

N781010 жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі

N782020 уақытша жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі

M7010 бас компаниялардың қызметі

M70109 басқа бас компаниялардың қызметі

M7490 басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет

M74909 басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет

M74904 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қызмет (ӘҚТЖК еңгізуге өтінім берді)

Кәсіби топтар мен кіші топтар:

ҚҰК Кодтары				Атауы
Негізгі тип	Кіші топ	Қызмет тобы	Қызмет	
1. 1. Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу:				
1				Басшылар мен мемлекеттік қызметшілер
121	1210			Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары
		1210-0		Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары
			1210-0-000	Жұмыспен қамту қызметінің басшысы
122	1222			Адам ресурстарын басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)
		1222-0		Адам ресурстарын басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)
			1222-0	Жұмыспен қамту қызметінің құрылымдық бөлімшесінің басшысы
2				Кәсіби мамандар
263	2631			Зерттеу талдаушылары
		2631-0		Зерттеу талдаушылары
			2631-0-003	Еңбек нарығының талдаушысы
3				Техник-мамандар және өзге де көмекші кәсіби персонал
333	3333			Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер
		3333-0		Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер
			3333-0	Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі маман
			3333-0	Жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жөніндегі маман
			3333-0	Кәсіптік даярлау жөніндегі маман
			3333-0-009	Жұмыспен қамту жөніндегі кеңесші
341	3412			Әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру және жүргізу саласындағы қызметшілер

ҚҰК Кодтары				Атауы
Негізгі тип	Кіші топ	Қызмет тобы	Қызмет	
		3412-0		Әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру және жүргізу саласындағы қызметшілер
			3412-0	Әлеуметтік жұмыс жөніндегі кеңесші
			3412-0	Әлеуметтік жұмыс бойынша көмекші
2. Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу:				
1				Басшылар мен мемлекеттік қызметшілер
122	1221			Қаржы, әкімшілік және Заң қызметі жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)
		1221-1		Бюджет және қаржы жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар) (қаржылық бақылауды қоса алғанда)
			1221-1-015	Бюджеттік жоспарлау жөніндегі басшы (бас экономист)
			1221-1-008	Қаржы-экономикалық бөлімінің бастығы (Еңбекті ұйымдастыру және еңбекақы төлеу бөлімінің бастығы/ Еңбекті нормалау бөлімінің бастығы)
	1222			Адам ресурстарын басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)
		1222-0		Адам ресурстарын басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)
			1222-0-005	Еңбек жөніндегі нормативтік-зерттеу зертханасының басшысы
2				Кәсіби мамандар
242	2422			Адам ресурстарын басқару саласындағы кәсіби мамандар
		2422-0		Адам ресурстарын басқару саласындағы кәсіби мамандар
			2422-0-004	Еңбекті нормалау жөніндегі Инженер
			2422-0-005	Еңбекті ұйымдастыру және нормалау жөніндегі Инженер
			2422-0-006	Еңбекті ұйымдастыру жөніндегі Инженер
			2422-0-007	Еңбекті нормалау жөніндегі сарапшы
			2422-0-008	Еңбекті нормалау жөніндегі кеңесші
			2422-0-011	Нормалаушы (еңбек бойынша)
		2422-3		Жалпы сыйақыны/көтермелеуді басқару бойынша кәсіби мамандар
			2422-3-002	Біліктілік жүйесі бойынша маман
			2422-3-007	Еңбек экономисі
3				
311				Физикалық және техникалық ғылымдар саласындағы техниктер (1)
	3112			Өнеркәсіптегі және өндірістегі техниктер
		3112-9		Өнеркәсіптегі және өндірістегі басқа техниктер
			3112-9-004	Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник
4				
431				Сандық ақпаратты өңдейтін қызметкерлер
	4311			Бухгалтерлік операциялар және есеп жөніндегі қызметшілер

ҚҰК Кодтары				Атауы
Негізгі тип	Кіші топ	Қызмет тобы	Қызмет	
		4311-4		Жұмыс уақытын есепке алу және жалақыны есептеу жөніндегі қызметшілер
			4311-4-003	табельші
			4311-4-006	Еңбек технигі
		4311-9		Бухгалтерлік операциялар және есеп бойынша басқа да қызметшілер
			4311-9-009	Хронометражист
3. Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қорғау:				
1				Басшылар мен мемлекеттік қызметкерлер.
121	1210	1210-1		Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары
132				Мамандандырылған басшылар (басқарушылар) өндірістік, өндіру, құрылыс, жабдықтау және көлік бөлімшелері
	1321	1321-0		Мамандандырылған өндірістік ұйымдардың басшылары (басқарушылары) (өңдеу) бөлімшелерінің
		1321-1		Мамандандырылған өндірістік ұйымдардың басшылары (басқарушылары) бөлімшелерінің (техникалық және инженерлік)
	1329			Мамандандырылған Өндірістік ұйымдардың басшылары (басқарушылары) , өндіру, құрылыс, жабдықтау және көлік бөлімшелері,
		1329-1		Мамандандырылған өндірістік ұйымдардың басшылары (басқарушылары) бөлімшелерінің (техникалық және инженерлік)
		1329-9		Мамандандырылған өндірістің басқа басшылары (басқарушылары) , өндіру, құрылыс, жабдықтау және көлік бөлімшелері,
			1329-9-009	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі басшы
	1439			Қызметтердің басқа салалары бойынша мамандандырылған бөлімшелердің басшылары (басқарушылары)
		1439-9		
			1439-9-009	Өткізу бюросының меңгерушісі
			1439-9-010	Душ бөлмесінің меңгерушісі

ҚҰК Кодтары				Атауы
Негізгі тип	Кіші топ	Қызмет тобы	Қызмет	
			1439-9-011	Меңгеруші (еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, техникалық, оқу-әдістемелік, оқу және т. б. кабинеттер)
			1439-9-012	Клубтың (қызмет көрсетудің өзге де салаларының)меңгерушісі
2				Кәсіби мамандар
214	2149			Электротехника инженерлерін қоспағанда, техника саласындағы кәсіби мамандар,
		2149-1		Биомедицинадағы инженерлер (зерттеу инженерлері)
		2149-2		Материалтану инженерлері
		2149-3		Өнеркәсіптік қауіпсіздік, қауіпсіздік және еңбекті қорғау инженерлері
			2149-3-013	Еңбек жағдайлары және кәсіби тәуекелдерді бағалау жөніндегі маман
			2149-3-001	Сүңгуір маманы
			2149-3-002	Авариялық-құтқару жұмыстары жөніндегі инженер
			2149-3-003	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер
			2149-3-004	Теңізде мұнай мен мұнай өнімдерінің авариялық төгілуіне қарсы күрес жөніндегі инженер
			2149-3-005	Азаматтық қорғаныс, жұмылдыру жұмысы және өрт қауіпсіздігі жөніндегі Инженер
			2149-3-006	Теңіздегі құтқару инженері
			2149-3-007	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі сарапшы (консультант)
			2149-3-008	Су астындағы жарылыс инженері
			2149-3-009	Су асты-техникалық жұмыстар жөніндегі Инженер
			2149-3-010	Өрт қауіпсіздігі инженері
			2149-3-011	Өнеркәсіптік қауіпсіздік инженері
			2149-3-012	Өртке қарсы автоматика инженері
			2149-3-014	Суасты аппаратының инженер-зерттеушісі
			2149-3-015	Денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі мәселелері жөніндегі үйлестіруші
			2149-3-016	Теміржол бөлімшесінің қозғалысын тексеруші
			2149-3-017	Қозғалыс қауіпсіздігі бойынша Ревизор
			2149-3-018	Азаматтық қорғаныс маманы
			2149-3-019	Көтергіш құрылыстардың өнеркәсіптік қауіпсіздігі жөніндегі маман
			2149-3-020	Денсаулық және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі маман (тағайындалған қызметкер)
			2149-3-021	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман
			2149-3-022	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инспектор

ҚҰК Кодтары				Атауы
Негізгі тип	Кіші топ	Қызмет тобы	Қызмет	
		2149-4		Инженерлер мен мамандар-метрология және стандарттау саласындағы мамандар
237				Басқа мамандар-білім беру саласындағы мамандар
	2375			Мамандар-қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті арттыру мамандары
		2375-0		Мамандар-қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті арттыру мамандары
			2375-0-006	Қауіпсіз жұмыс әдістері бойынша нұсқаушы
			2375-0-007	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаушы
			2375-0-008	Теориялық дайындық бойынша нұсқаушы
			2375-0-009	Техникалық оқыту бойынша нұсқаушы
			2375-0-023	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту жөніндегі маман (лектор)
242				Әкімшілік саласындағы кәсіби мамандар
	2422			Адам ресурстарын басқару саласындағы кәсіби мамандар
			2422-1-029	Еңбек жағдайларының факторларын талдау жөніндегі сарапшы
			2422-2-005	
3				
	3129			Физика және техникалық ғылымдар саласындағы техниктер
		3129-1		Аффинаж және балқыту техникасы
		3129-2		
		3129-3		Материалтану техникасы
			3129-3-001	
316				Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техниктер
	3160			Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Техник
		3160-1		Құрылыс жұмыстары, сапаны бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлар
			3160-1-001	Құрылыс жұмыстарының, сапа мен қауіпсіздікті бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлары
			3160-1-002	Құрылыс және өрт инспекторлары
			3160-1-003	Құрылыс-монтаждау жұмыстарының сапасы және қабылдау жөніндегі Инспектор

ҚҰК Кодтары				Атауы
Негізгі тип	Кіші топ	Қызмет тобы	Қызмет	
			3160-1-004	Демалыс және ойын сауық орындарының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторы
			3160-1-005	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, ландшафт инспекторы
			3160-1-006	Тұрғын үй-жайларға техникалық қызмет көрсету жөніндегі инспектор
			3160-1-007	Ғимараттарға техникалық қызмет көрсету инспекторы
			3160-1-008	Өрт инспекторы
			3160-1-009	Өрт күзеті жасағының қызметін ұйымдастыру жөніндегі нұсқаушы
			3160-1-010	Өрттің алдын алу бойынша нұсқаушы
			3160-1-011	Ғимараттарға техникалық қызмет көрсету жөніндегі басшы
			3160-1-012	Өрт, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қызметші
			3160-1-013	Өртті зерттеу жөніндегі маман
			3160-1-014	Өрттің алдын алу шаралары бойынша маман
			3160-1-015	Өрт қауіпсіздігі жөніндегі маман
			3160-1-016	Ландшафттың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маманы
			3160-1-017	Демалыс және ойын сауық орындарының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маманы
		3160-2		Өнеркәсіптегі және өндірістегі инспекторлар
		3160-3		Энергия қауіпсіздігі және энергия жүйелері жөніндегі инспекторлар
		3160-4		Көлік қауіпсіздігі инспекторлары
		3160-5		Қоршаған ортаны қорғау инспекторлары
		3160-6		Сапа мен қауіпсіздікті бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлар
			3160-6-003	Денсаулық сақтау инспекторы
			3160-6-004	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инспектор
			3160-6-009	Еңбек жағдайлары бойынша Техник
		3160-9		Құрылыс жұмыстарының, сапа мен қауіпсіздікті бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі басқа инспекторлары.

Ескерту: аға және жетекші мамандар негізгі маманның сабағында ескеріледі.

2. Жалпы ережелер

«Еңбек және халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» салалық біліктілік шеңбері (бұдан әрі-СБШ) «кәсіптік біліктілік туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 5-бабының 4-тармағына және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 14 қыркүйектегі № 384 бұйрығымен бекітілген Салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу және (немесе) өзектендіру қағидаларына сәйкес әзірленді (Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2023 жылғы 15

қыркүйекте № 33416 болып тіркелді).

СБШ-бұл ұлттық біліктілік шеңберіне (ҰБК) сәйкес келетін сегіз деңгейлі біліктілік шеңбері. Ол ұлттық біліктілік жүйесінің құрылымдық элементі болып табылады, ҰБК негізінде әзірленеді және орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімнің, іскерліктер мен құзыреттердің сипатына байланысты Еңбек және халықты жұмыспен қамту саласындағы мамандардың біліктілігіне қойылатын талаптарды деңгейлері бойынша жіктейді.

СБШ әзірлеу кезінде Қазақстан Республикасының Экономикалық қызмет түрлерінің жалпы жіктеуіші (ҚР ҰК 03-2019) және Қазақстан Республикасының Ұлттық қызмет жіктеуіші (НКЗ-2017) қолданылады.

ҰБК негізінде ұйымдарда (кәсіпорындарда) салалық және корпоративтік ерекшеліктер мен қолданыстағы еңбек ұйымын ескере отырып, қызметкерлерге қойылатын талаптар нақтыланатын салалық және корпоративтік біліктілік шеңберлері әзірленеді және бекітіледі.

СБШ мақсаты - халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу, еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету саласындағы біліктілік деңгейлерінің құрылымдық сипаттамасын, экономика перспективаларын, басымдықтарын және қызмет саласын дамыту стратегиясын ескере отырып, ҰБК негізінде қолданыстағы біліктіліктерге қойылатын талаптарды, сондай-ақ салааралық құзыреттер мен қызметтас кәсіп түрлерін (біліктіліктерді) көрсете отырып, біліктілік деңгейлері бойынша кәсіптер мен лауазымдарды картаға түсіруді тұжырымдау.

СБШ біліктілік нарығының барлық қатысушыларына арналған.

СБШ мүмкіндік береді:

1) экономикаға талап етілетін біліктіліктер нарығын, еңбек нарығы мен білім беру қызметтері нарығының сипаттамаларын, кадрлар даярлау жүйесін дамытудың жалпы стратегиясын қалыптастыруға, оның ішінде нақты біліктілік алу, біліктілік деңгейін арттыру, біліктілікті растау арқылы еңбек қызметі барысында мансаптық өсудің әртүрлі траекторияларын жоспарлауға;

2) кәсіптік және білім беру стандарттарын, кәсіптік білім беру және оқыту, бейресми оқыту (жұмыс орнында оқыту) бағдарламаларын әзірлеу кезінде, еңбек өмірі барысында кәсіптік біліктілікті дамыту барысында Басшылардың, мамандардың, қызметкерлер мен түлектердің біліктілігіне қойылатын талаптарды сипаттауға;

3) біліктілікті сертификаттау жүйесін қалыптастыру;

4) адам ресурстарын басқару құралдары ретінде біліктілікті қолдану көлемін, еңбек көші-қонын, кәсіби даму траекториясын жоспарлау және дамыту.

5) қызметкерлердің жалақысын қалыптастыру және тарифтеу негізі болып табылады.

Жұмыс беруші ұйымда (кәсіпорында) қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйесін ескере отырып, корпоративтік СБШ бекіту кезінде Біліктіліктің деңгейлері мен кіші деңгейлерін нақтылайды.

Осы СБШ-да мынадай терминдер мен ұғымдар қолданылады:

ұлттық біліктілік жүйесі-еңбек нарығы тарапынан біліктілікке сұранысты және білім беру жүйесі тарапынан біліктілік ұсынысын реттеу мен келісудің құқықтық және институционалдық құралдары мен тетіктерінің кешені, оның ішінде ақпараттық;

ұлттық біліктілік шеңбері (ҰБК) - әрбір біліктілік деңгейі үшін кәсіптік қызметтің жалпы сипаттамаларын және білім деңгейін сипаттау;

қызмет түрлерінің жалпы жіктеуіші (ЭҚЖЖ) - Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті әзірлеген бес белгі деңгейіндегі экономикалық қызмет түрлерінің жалпы мемлекеттік жіктеуіші;

дескриптор-тиісті біліктілік деңгейіндегі қызметкердің құзыретіне, дағдылары мен білімінің сипатына қойылатын талаптар жиынтығының жалпыланған сипаттамасы;

ақпараттық білім беру-білім беру ұйымдары мен білім беру қызметтерін ұсынатын ұйымдардан тыс күнделікті қызмет барысында алынатын және оқыту нәтижелерін растайтын құжатты берумен сүйемелденбейтін білім беру түрі;

бейресми білім беру-еңбек қызметін жүзеге асыру үшін ресми білім беру жүйесінен тыс білім, білік және дағдыларды алу процесі;

кәсіптік топ (кәсіптік қызмет саласы) - жалпы интеграциялық негізі бар (мақсаты, объектілері, технологиялары, оның ішінде еңбек құралдары ұқсас немесе жақын) және оларды орындау үшін еңбек функциялары мен құзыреттерінің ұқсас жиынтығын көздейтін саланың еңбек қызметі түрлерінің жиынтығы;

кәсіптік кіші топ (еңбек қызметінің түрі) - кәсіптік топтың бөлігі, еңбек функцияларының тұтас жиынтығымен және оларды орындау үшін қажетті құзыреттермен қалыптастырылған кәсіптер жиынтығы;

мамандық-белгілі бір дайындықты қажет ететін және білім туралы тиісті құжаттармен расталатын кәсіп, адамның еңбек қызметі;

лауазым-лауазымдық өкілеттіктер мен лауазымдық міндеттер шеңбері жүктелген жұмыс берушінің құрылымдық бірлігі;

құзыреттілік-еңбек функциясын құрайтын бір немесе бірнеше кәсіби тапсырмаларды орындауға мүмкіндік беретін дағдыларды қолдану мүмкіндігі;

біліктілік талаптары-қызметкерге оның деңгейін және кәсіптік даярлық бейінін, оған жүктелген міндеттерді орындау үшін қажетті жұмыс өтілін айқындау мақсатында қойылатын талаптар;

біліктілік-еңбек қызметін жүзеге асыруға құқық беретін еңбек нарығы және одан әрі білім беру мен оқыту үшін игерілген құзыреттердің құндылығын ресми тану;

біліктілік деңгейі-күрделілік, еңбек әрекеттерінің стандарттылығы, жауапкершілік және дербестік параметрлері бойынша сараланатын қызметкерлердің біліміне, іскерлігіне, дағдыларына және жеке және кәсіби құзыреттеріне қойылатын талаптарға сәйкестік дәрежесі;

білім-кәсіби тапсырма шеңберінде іс-әрекеттерді орындау үшін қажетті зерттелген және игерілген ақпарат;

дағды-кәсіби тапсырманы толығымен орындауға мүмкіндік беретін білім мен дағдыларды қолдану қабілеті;

білік-кәсіби міндет шеңберінде жеке бірлік іс-әрекеттерді физикалық және (немесе) ақыл-оймен орындау қабілеті;

еңбекке ақы төлеу - Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыс берушінің қызметкерге оның еңбегі үшін міндетті сыйақы төлеуін қамтамасыз етумен байланысты қатынастар жүйесі;

тарифтік жүйе-қызметкерлердің жалақысы тарифтік ставкалар (айлықақылар) және тарифтік торлар негізінде сараланған түрде айқындалатын еңбекақы төлеу жүйесінің бір түрі;

жұмысты тарифтеу-орындалатын жұмыстарды Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына, ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгілі бір күрделілікке жатқызу;

тарифтік тор-орындалатын жұмыстардың күрделілігі мен қызметкерлердің біліктілігі белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттер жиынтығы;

тарифтік мөлшерлеме (айлықақы) – уақыт бірлігі үшін белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) Еңбек міндеттерін орындағаны үшін қызметкердің еңбегіне ақы төлеудің белгіленген мөлшері;

тарифтік разряд-жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші;

Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы (БТБА) күрделілігіне қарай жұмысшылардың кәсіптері бойынша негізгі жұмыс түрлерінің сипаттамаларын және оларға сәйкес тарифтік разрядтарды, сондай-ақ жұмысшылардың кәсіби білімі мен дағдыларына қойылатын талаптарды қамтитын тарифтік-біліктілік сипаттамаларынан тұрады;

БТБА жұмыстарды тарифтеуге, жұмысшыларға біліктілік разрядтарын беруге, сондай-ақ Қызметтің барлық салалары мен салаларында жұмысшыларды даярлау және олардың біліктілігін арттыру жөніндегі бағдарламаларды жасауға арналған;

басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы (КС) – экономиканың барлық салаларына ортақ қызметшілер лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын қамтитын құжат;

КС жұмыстарды тарифтеуге, қызметкерлердің біліктілік санаттарын олардың күрделілігіне қарай қарастырылған міндеттерді орындау үшін қажетті кәсіби дайындық деңгейіне және жұмыс өтіліне қойылатын талаптарға, сондай-ақ Қызметтің барлық салалары мен салаларында қызметкерлерді даярлау және олардың біліктілігін арттыру бағдарламаларын жасауға арналған.

уақыт нормасы-бір жұмысшының немесе бригаданың (буынның) жұмыс бірлігін (өнімін) орындауға қажетті уақыт шығындары. Ол адам-минутпен (адам-сағат)өлшенеді;

өндіріс нормасы-белгілі бір уақыт кезеңінде (сағат, ауысым)бір немесе бірнеше қызметкер дайындауы тиіс өнім бірліктерінің саны;

қызмет көрсету нормасы-уақыт бірлігінде бір немесе бірнеше қызметкерге қызмет көрсету үшін бекітілген объектілердің (жұмыс орындарының, өндірістік алаңның бірліктерінің және басқа да өндірістік станоктардың) қажетті саны;

қызмет көрсету уақытының нормасы-бір объектіге (станок, клиент, келуші және т. б.) қызмет көрсетуге кететін уақыт шығындары;

жұмысшылар санының нормасы-бұл белгілі бір кәсіптік-біліктілік құрамындағы жұмысшылардың белгіленген саны, ол белгілі бір ұйымдастырушылық-техникалық жағдайларда нақты өндірістік, басқару функциялары мен жұмыс көлемін орындау үшін қажет.

Нормативтік құқықтық актілер

Еңбек саласы және халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу мынадай нормативтік құқықтық актілермен реттеледі:

Қазақстан Республикасының Конституциясы;

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексі № 414-V (өзгертулермен және толықтырулармен);

Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексі.

3. Саланың ағымдағы жай-күйі

Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

Қазақстанда жұмыспен қамту қызметі мемлекеттік және жеке қызметтен тұрады.

Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметіне еңбек мобильді орталықтары, жеке-жеке жұмыспен қамту агенттіктері жатады.

Еңбек мобильді орталығы-облыстың, республикалық маңызы бар қаланың және астананың жергілікті атқарушы органы құратын мемлекеттік мекеме.

Аудандар мен облыстық маңызы бар қалаларда халықты жұмыспен қамту бойынша қызметтерді еңбек мобильді орталықтарының филиалдары – мансаптық орталықтар көрсетеді.

Анықтама: 2023 жылы елімізде 20 еңбек мобильді орталығы және 207 мансаптық орталық жұмыс істейді. Мансап орталықтарының кеңселері елдің барлық аудандары мен облыстық маңызы бар қалаларында орналасқан.

Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу саласындағы еңбек мобильді орталықтарының (мансаптық орталықтардың) негізгі функциялары:

* жұмыс іздеушілерді жұмыссыз ретінде тіркеу;

* қолайлы бос жұмыс орындарын таңдау және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу;

* жұмыссыздарды қысқа мерзімді кәсіптік оқытуға немесе мемлекет субсидиялайтын уақытша жұмыс орындарына жіберу;

* азаматтардың оңтүстіктен елдің солтүстік өңірлеріне өз еркімен қоныс аударуына жәрдемдесу;

* азаматтарға жаңа бизнес-идеяларды іске асыруға, қайтарымды негізде микрокредиттеуге қатысуға өтеусіз гранттар беру;

* кеңес беру қызметтерін көрсету және өңірдің еңбек нарығы туралы ақпарат беру;

* жұмыссыздармен кәсіптік бағдар беру жұмыстарын жүргізу және т. б.;

* атаулы әлеуметтік көмек тағайындау үшін құжаттарды қабылдау және Азаматтарға жәрдемдесу.

Жұмыс берушілер үшін еңбек мобильді орталықтары (мансаптық орталықтар) жұмыс берушілер тіркеген бос жұмыс орындарына персоналды іріктеуге жәрдем көрсетеді, жұмыс берушілердің сұранысы бойынша жұмыссыздарды кәсіптік оқытуды ұйымдастырады, уақытша жұмыс орындарын, мемлекет субсидиялайтын жұмыс орындарын және мүгедектігі бар адамдар үшін арнайы жұмыс орындарын ұйымдастыруға қолдау көрсетеді.

Қосымша еңбек мобильді орталықтары (мансаптық орталықтар) «электрондық еңбек биржасы» бірыңғай цифрлық платформасы және «электрондық үкімет» порталы арқылы электрондық форматта жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бойынша бірқатар қызметтер көрсетеді.

Еңбек мобильді орталықтары (мансаптық орталықтар) барлық қызметтерді тегін көрсетеді.

Жыл сайын мемлекеттік Жұмыспен қамту қызметіне 800 мыңнан астам адам немесе жұмыс күшінің 8,4% - ы жүгінеді.

Мемлекеттік Жұмыспен қамту қызметіне жүгінетін 340 мыңнан астам адам тұрақты жұмысқа орналасады, 170 мыңнан астам адам уақытша жұмыс орындарында (жастар практикасы, әлеуметтік жұмыс орындары, қоғамдық жұмыстар, «күміс жас», «ұрпақтар келісімшарты» және «бірінші жұмыс орны» жобалары бойынша жұмыс орындары) жұмыс істейді, шамамен 14 мыңдаған жұмыссыздар қысқа мерзімді кәсіптік оқудан өтеді.

2023 жылы Еңбек мобильді орталықтары (мансаптық орталықтар) қызметкерлерінің саны 5,3 мың адамды құрайды, оның ішінде 1,4 мың қызметкер немесе 26,4% азаматтарға атаулы әлеуметтік көмек тағайындауға жәрдемдесу бойынша қызметтер көрсетеді.

Еңбек мобильді орталықтарында (мансаптық орталықтарда) жұмысшылардың негізінен экономика, қаржы, құқықтану мамандықтары бар. Қызметкерлердің орташа жасы-35 жыл, орташа жұмыс өтілі-10 жыл. Мемлекеттік Жұмыспен қамту қызметінің қызметкерлерінің жоғары немесе орта арнаулы білімі бар. Жоғары кәсіптік білімі бар қызметкерлердің үлесі 80% - дан асады.

Еңбек мобильді орталықтарында (мансаптық орталықтарда) жұмыспен қамту қызметінің басшылары, ізденушілермен жұмыс жөніндегі мамандар, жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жөніндегі мамандар, кәсіптік даярлау жөніндегі мамандар, кәсіптік бағдарлаушы, болжау және мониторинг жөніндегі мамандар, жұмыспен қамту жөніндегі консультанттар, әлеуметтік жұмыс жөніндегі консультанттар мен ассистенттер жұмыс істейді.

ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының деректері бойынша елде негізгі қызмет түрі ретінде «жұмысқа орналастыру агенттіктерінің қызметі» (ЭҚЖЖ коды 78.10.0) және «уақытша жұмысқа орналастыру агенттіктерінің қызметі» (ЭҚЖЖ коды 78.20.0) көрсетілген заңды тұлғалар немесе жеке кәсіпкерлер нысанындағы 1,5 мыңға жуық жеке ұйымдар жұмыс істейді.¹

Нарықта жеке жұмыспен қамту агенттіктерінің келесі түрлері бар:

* жұмыс берушілердің тапсырысы бойынша персоналды іздеу қызметін көрсететін рекрутингтік компаниялар;

* жұмыс іздеушілерге жұмыс іздеу және жұмысқа орналасу бойынша қызмет көрсететін кадрлық агенттіктер және басқа да ілеспе қызметтер;

* үйде қызмет көрсету үшін кадрларды іріктеуге мамандандырылған үй қызметкерлерін жалдау агенттіктері;

* қызметкермен еңбек шартын жасасатын, содан кейін Тапсырыс беруші ұйымға қызмет көрсететін аутстаффингтік агенттіктер.

Аралас типтегі жеке агенттіктер де бар.

Жеке жұмыспен қамту агенттіктері келесі қызметтерді көрсетеді:

• жұмысқа орналасу мүмкіндігі және еңбек делдалдығы бойынша қызметтер туралы ақпарат береді;

* бос жұмыс орындары бар жұмыс берушілер және жұмысқа орналасуға ниет білдірген адамдар туралы мәліметтерді қалыптастырады;

* жұмыс берушінің біліктілік талаптарына сәйкестігін ескере отырып, қызметкерлерді іріктеуді жүзеге асырады;

* халықаралық шарттар болған кезде бір елден екінші елге жұмысқа орналасу үшін қызметкерлерді жалдауды жүзеге асырады;

* өтініш білдірген адамдарды кейіннен жұмысқа орналастыра отырып, кәсіптік даярлауды және қайта даярлауды ұйымдастырады;

* ізденушілермен кәсіптік бағдар беру жұмыстарын жүргізеді;

* шетелде адамдарды жұмысқа орналастырған жағдайда әкетуге рұқсат құжаттарын ресімдейді.

Жеке агенттіктердің қызметкерлері жоғары немесе орта арнаулы білімге ие.

Жеке жұмыспен қамту агенттіктерінде әмбебап болып табылатын және жұмыс іздеушілермен де, жұмыс берушілермен де өзара әрекеттесетін жұмыспен қамту (жұмыспен қамту) агенттері жұмыс істейді.

Географиялық тұрғыдан жеке агенттіктер біркелкі ұсынылмайды, олардың көпшілігі облыстық және Республикалық маңызы бар қалаларда және Астанада орналасқан.

Анықтама: жеке жұмыспен қамту агенттіктері көрсететін қызметтердің саны туралы статистикалық ақпарат жоқ.

Жоғары оқу орындары мен техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдары жұмыспен қамту қызметтері үшін мамандар даярламайды.

Сондықтан жұмыспен қамту қызметтерінде экономикалық, заңгерлік, гуманитарлық білімі бар, сондай-ақ «Әлеуметтік жұмыс», «Педагогика және психология» мамандықтары бар мамандар жұмыс істей алады.

¹ информация на 01.10.2023 г.

Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу

Еңбекті нормалау және жұмыстарды тарифтеу экономика мен еңбек әлеуметтануының қолданбалы пәндері болып табылады.

Еңбек нормаларына белгілі бір жұмысты, өндірістік процесті және олардың арасындағы байланысты орындау үшін қажетті еңбек шығындарын белгілеу қызметі жатады. Еңбек шығындары мен өзге де ресурстарды барынша азайту техникалық, психофизиологиялық, Әлеуметтік және өзге де факторларға байланысты шектеулер шегінде жүзеге асырылады.

Еңбек нормаларына еңбек шығындарының өлшемі болып табылатын және техниканың, технологияның, өндірісті және еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес тиісті біліктілігі бар қызметкер үшін белгіленетін уақыт, өндіріс, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, Сан нормалары жатады.

Еңбек нормаларын әзірлеу кезінде республикада қолданыстағы еңбек нормаларын әзірлеу жөніндегі ережелер, Еңбекті нормалау жөніндегі әдістемелік ұсынымдар, әкімшілік персоналға жататын лауазымдар тізбесі, сондай – ақ жұмысшылар кәсіптері мен Қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалықтары мен сипаттамалары (қызметкердің біліктілік деңгейі-мамандық бойынша білімі мен жұмыс тәжірибесі, мамандардың жұмыстарын орындау қарқыны және басқалар) қолданылады.

Еңбек нормаларын талдау әр жұмыс түрінің еңбек сыйымдылығын бағалауға мүмкіндік береді, сондықтан олардың құны мен жұмысшылардың жалақысын дұрыс анықтайды.

Еңбек жағдайларын бағалау кезінде: кәсіптің біліктілік сипаттамасы, жұмыс орнының сипаттамасы, Еңбекті нормалау, жұмысшылар санын жоспарлау, еңбекақы төлеу жүйесі, жұмыс орнындағы еңбекті ұйымдастырудың тиімділігі мен тиімділігін бағалау ескеріледі.

Еңбекақы-бұл қызметкердің біліктілік дәрежесіне, орындалатын жұмыстың күрделілік деңгейіне, саны мен сапасына, сондай-ақ жұмыс жүзеге асырылатын жағдайларға байланысты Еңбек үшін материалдық сыйақы. Жалақы, сыйлықақылар мен сыйлықақылар, сондай-ақ қосымша жеңілдіктер еңбекақы төлеудің құрамдас бөлігі болып табылады. Жалақы (белгіленген бөлік) - бұл жұмыс көлеміне немесе нәтижелеріне қарамастан төленетін тұрақты сома. Сыйлықақылар мен сыйлықақыларға жетістіктерге, жоғары өнімділікке, белгілі бір еңбек жағдайларына және т. б. байланысты қосымша төлемдер кіреді. Қосымша жеңілдіктерге медициналық сақтандыру, зейнетақы жарналары, демалыс және басқа да әлеуметтік төлемдер кіреді.

Көптеген әлеуметтік-экономикалық проблемаларды шешу, атап айтқанда, қызметтің белгілі бір салаларында жинақталған және республика экономикасының тез өсуіне ықпал ете алатын кәсіби-біліктілік әлеуетін пайдалану тиімділігін арттыру көбінесе қызметкерлердің еңбегін реттейтін және оларды дұрыс таңдауды, орналастыруды және ұтымды пайдалануды қамтамасыз ететін нормативтік материалдардың сапасына байланысты.

Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және белгілі бір жұмыс

түрлерінің күрделілігі Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы (БТБА), басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы (ҚК), ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

БТБА-ның Экономикалық қызмет түрлері, КС бойынша 68 шығарылымын, қызметтің барлық салаларына ортақ мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар мамандарының жекелеген лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жүзеге асырады.

Ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік салалық біліктілік анықтамалықтары мен сипаттамаларын келісуді тиісті қызмет салаларының мемлекеттік органдарымен келісім бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті орган жүзеге асырады.

Мемлекеттік органдар мен ұйымдардың ұсыныстары бойынша жұмысшылар мен қызметшілер кәсіптерінің біліктілік анықтамалықтары мен сипаттамалары тұрақты негізде өзектендіріледі, жекелеген кәсіптер бойынша разрядтар ауқымы кеңейтіледі, жаңа кәсіптер мен лауазымдар енгізіледі, оның ішінде цифрландыруды дамытуды ескере отырып.

2030 жылға дейін ұлттық біліктілік жүйесін дамыту жөніндегі жұмыстар шеңберінде еңбек нарығында талап етілетін, робототехникамен, өнеркәсіптік роботтандырумен, мехатрондық жүйелермен және цифрландырумен байланысты, өндірістің қазіргі заманғы талаптарына сәйкес келетін және жұмысшылар кәсіптері мен Қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалықтарын кезең-кезеңімен ауыстыра отырып, мамандар даярлау сапасын арттыруға бағытталған кәсіптік стандарттар қайта қаралатын және жаңартылатын болады.

ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің Еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау жөніндегі Консультативтік кеңесінің жұмысы шеңберінде Қазақстан ТМД-ның жұмыс тобының құрамына ТМД мемлекеттерінің кәсіптік стандарттарын әзірлеудің бірыңғай қағидаттарын әзірлеуге, ЕСК бойынша бірыңғай терминдерді әзірлеуге қатысты, ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің жұмысшылар кәсіптері мен қызметшілері лауазымдарының атауларының мемлекетаралық жіктеуішін әзірлеу жөніндегі жұмыс жалғастырылатын болады.

Сонымен қатар, бүгінгі күні жұмыс берушіге жұмысшылардың тарифтік-біліктілік анықтамалықтары, қызметшілердің біліктілік анықтамалықтары, кәсіби стандарттар қажет екенін атап өткен жөн, өйткені оларда жұмыс тізімдері, олардың сипаттамалары және осы жұмыстардың күрделілігі бойынша разрядтар мен санаттарға бөлінуі бар. Олар біліктілік комиссияларының жұмысшының біліктілік разрядын және қызметкер санатын анықтауы үшін қызмет етеді. Санат пен санат неғұрлым жоғары болса, қызметкердің жалақысы да соғұрлым жоғары болады.

Жұмыстың әр түрі бойынша біліктілік анықтамалықтары мен кәсіптік стандарттарда қызметкер нені білуі керек, қандай арнайы білім деңгейіне ие

болуы керек (немесе талап етілмейді), оның белгілі бір мамандық бойынша функционалдық міндеттері, қызметкер білуі және орындай алатын біліктілігі көрсетілген. Тиісінше, қызметкердің еңбекақысы да орындалатын жұмыс санатына байланысты.

Олардың негізінде:

1) қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі белгіленеді;

2) реттелетін кәсіптер (сертификаттың, лицензияның және басқа құжаттардың қажеттілігі, онсыз белгілі бір лауазымда жұмысқа кірісуге болмайды) айқындалады;

3) жұмысшы кәсібінің және қызметші лауазымының дұрыс атаулары айқындалады, олар еңбек қызметін растайтын құжатқа жазылады (дұрыс аталмау зейнетақыны ресімдеу, әлеуметтік аударымдарды төлеу және т.б. кезінде қиындықтар туғызады).

Қызметкердің еңбекақысы оның біліктілігіне, орындалатын жұмыстың сапасы мен жағдайына тікелей байланысты, сондай-ақ осы жұмыстың күрделілігі мен саны ескеріледі.

Осы көрсеткіштер бойынша жалақыны бөлу жұмысшылар мен азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеудің тарифтік жүйесі негізінде қамтамасыз етіледі.

Мемлекеттік емес ұйымдарда жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу және ынталандыру жүйесі қолданыстағы заңнама шеңберінде дербес айқындалады. Бұл ретте мемлекет қызметкерлерге еңбекақы төлеу саласында белгілі бір кепілдіктер белгілейді, ал еңбекақы төлеудің негізгі шарттары Жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы шарттық қатынастар шеңберінде реттеледі.

Еңбекақы төлеу жүйесі тарифтік, тарифтік емес немесе аралас жүйе негізінде қалыптасуы мүмкін.

Еңбекке ақы төлеудің тарифтік жүйелері еңбек заңнамасына және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес ұжымдық шарттарда, келісімдерде, жергілікті нормативтік актілерде белгіленеді. Еңбекке ақы төлеудің тарифтік жүйелері Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, басшылар, мамандар мен Қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы ескеріле отырып, сондай-ақ еңбекке ақы төлеу жөніндегі мемлекеттік кепілдіктер ескеріле отырып белгіленеді.

Жұмыстарды тарифтеу және қызметкерлерге тарифтік разрядтар мен санаттар беру Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы (Экономикалық қызмет түрлері бойынша БТБА - ның 68 шығарылымы) бойынша, ал қызметшілер үшін-басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы бойынша немесе ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының 20-дан астам үлгілік біліктілік сипаттамалары бойынша жүзеге асырылады.

Азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар

қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды (ҚР Үкіметінің № 1193 қаулысы).

Азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесі ақшалай сыйақының бес компоненті түрінде ұсынылған:

- 1) лауазымдық жалақысы;
- 2) қосымша ақылар мен үстемеақылар;
- 3) үстемеақылар мен материалдық көмекті ынталандыратын сыйлықақылар;
- 4) жыл сайынғы ақылы демалысқа сауықтыруға арналған жәрдемақы;
- 5) НҚА көзделген өтемақы төлемдері.

Қызметкердің айлық жалақысының мөлшері қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына байланысты сараланған түрде белгіленеді. Жалақы қызметкерге жұмыс берушінің жұмыс уақытын есепке алу құжаттарында ескерілген нақты жұмыс істеген уақыты үшін төленеді.

Азаматтық қызметшілер үшін қызметтің барлық салаларына ортақ мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар мамандарының жекелеген лауазымдарының біліктілік сипаттамалары, сондай-ақ ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері (Денсаулық сақтау, білім беру, мәдениет, спорт, ауыл шаруашылығы, экология, ормандар мен орман шаруашылығын қорғау, ақпараттық технологиялар) лауазымдарының 20-дан астам үлгілік біліктілік сипаттамалары әзірленді және бекітілді, Мемлекеттік құпиялар және басқалар).

Ұйымдар мен кәсіпорындарда еңбекақы төлеу мәселелерімен экономикалық, қаржылық, инженерлік білімі бар мамандар (еңбек жөніндегі экономист, қаржыгер-экономист, еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер, еңбек жөніндегі техник) айналысады.

Еңбекті нормалау міндеттер мен функцияларды шешеді:

Біріншіден: ғылыми және техникалық негізделген еңбек нормаларының болуы ұйым (кәсіпорын) персоналының қажетті саны мен кәсіби-біліктілік құрылымын белгілеу мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Екіншіден: өндірісті басқарудың дұрыс стратегиясы мен әдістерін анықтауға және таңдауға, еңбек нәтижесіне сәйкес шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.

Үшіншіден: еңбек нормаларын орындау нәтижелері бойынша әрбір қызметкердің еңбек қызметін бағалау, оның еңбегі үшін ақы төлеу және ынталандырушы қосымша ақылар мен үстемеақыларды қалыптастыру жүргізіледі.

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексінде мемлекеттік сектор мен ондағы нарық арасындағы еңбек нормаларын әзірлеу және бекіту жөніндегі өкілеттіктердің аражігін ажырату белгіленген:

- 1) еңбек нормаларын енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші ғылыми прогрестің, техниканың, технологияның жетістіктеріне сәйкес жүргізеді;

2) еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтары әзірлейді және бекітеді;

3) қызметтің барлық салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай және (немесе) салааралық үлгілік нормалар мен нормативтерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жұмыскерлер өкілдерінің келісімі бойынша Қазақстан Республикасының Ұлттық Кәсіпкерлер Палатасы бекітеді;

4) өнімге (көрсетілетін қызметтерге, жұмыстарға) тарифтерді (бағаларды, алымдар ставкаларын) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдардың еңбек нормаларын жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен және тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша бекітеді.

5) мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін қызметкерлер санының бірыңғай салааралық нормативтерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әзірлейді және бекітеді;

6) мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін қызметкерлер санының салалық нормативтерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органы әзірлейді және бекітеді.

Сондай ақ еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның Еңбекті нормалау саласындағы өкілеттіктері сақталған:

1) Еңбекті нормалау мәселелері бойынша құқықтық актілерді, әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу және жетілдіру;

2) еңбек жөніндегі нормативтік базаны құру және жетілдіру;

3) Табиғи монополиялар субъектілері ұйымға (орналасқан жері бойынша) бара отырып, әзірлейтін еңбек нормаларының негізділігі бойынша сараптама жүргізу;

4) мемлекеттік органдарға, ұйымдарға, азаматтарға Еңбекті нормалауды ұйымдастыру мәселелері бойынша әдістемелік көмек көрсету;

5) Әкімшілік персоналға жататын қызметкерлер лауазымдары атауларының тізбесін әзірлеу, бекіту және өзектендіру;

6) жұмысшылар кәсіптері мен Қызметшілер лауазымдарының сыныптауышын қайта қарау және өзектендіру;

7) жұмысшылар кәсіптерінің және қызметшілер лауазымдарының мемлекетаралық сыныптауышын әзірлеуге қатысу (ТМД жұмыстары шеңберінде).

Бүгінгі күні республикада темір жол көлігі, Денсаулық сақтау, энергетика, жылу, газ, сумен жабдықтау және су бұру, көмірсутек шикізатын тасымалдау және өзге де салалар саласындағы еңбек жөніндегі 300-ден астам үлгілік нормалар мен нормативтер әзірленіп, бекітілді.

Қолдану үшін мемлекеттік органдар мемлекеттік органдарға техникалық қызмет көрсетуді және олардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін қызметкерлер санының бірыңғай салааралық нормативтерін, сондай-ақ құқық

қорғау органдарының техникалық қызметкерлерінің салалық нормативтерін әзірледі және бекітті.

Қазақстан Республикасының Құқық қорғау жүйесін одан әрі жаңғыртудың мемлекеттік бағдарламасын іске асыру шеңберінде сот жүйесі мен құқық қорғау органдарының нормативтері әзірленіп, енгізілді.

ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау жөніндегі консультативтік кеңесін қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан ТМД Атқарушы комитетіне экономиканың түрлі салаларында республиканың мүдделі мемлекеттік органдарында сынақтан өткен және ТМД-ның ИҚ-на Жіберілген 8 норматив әзірлеп, жолдады.

Жеке және заңды тұлғаларға мемлекеттік қызметтер көрсету саласындағы қызметті жүзеге асыру үшін «бір терезе» қағидаты бойынша «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы құрылды, ол Канададағы Canada Service және Австралиядағы Centrelink үлгілері бойынша мемлекеттік қызметтердің бірыңғай провайдеріне айналды. Мемлекеттік корпорация барлық халыққа қызмет көрсету орталықтарын қызметтің түрлі салаларында қызмет көрсету жөніндегі бірыңғай жүйеге біріктіреді. Корпорация жылжымайтын мүлікке құқықтарды тіркеу саласындағы, зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру саласындағы нормативтерді және өзге де нормаларды әзірледі.

Орталықтандырылған түрде әзірленген еңбек нормативтері еңбек шығындарының ғылыми негізделген көрсеткіштерімен сипатталады олардың негізінде мекемелер мен кәсіпорындар жергілікті ұйымдастырушылық-техникалық жағдайларға сәйкес түзетілген өздерінің еңбек нормаларын дербес әзірлейді.

Қазіргі уақытта Қазақстанда еңбекті нормалау саласындағы қызметті жекелеген консалтингтік компаниялар жүзеге асырады: «Юпитер» ЖШС, «Еңбек қатынастарын оңтайландыру орталығы» ЖШС, «Қолданбалы экономиканы зерттеу орталығы» мекемесі және басқалар, сондай – ақ жеке тұлғалар-сарапшылар мен еңбекті нормалау жөніндегі консультанттар қызмет көрсетеді.

Еңбек шығындарының нормаларын әзірлеуге маманданған құрылымдық бөлімшелер қазіргі уақытта республиканың жекелеген ірі кәсіпорындарын ғана сақтап қалды: «Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» РМК, «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС (Ақтау қ. және Атырау қ. филиалдары), «Қазақстан Темір Жолы «Ұлттық компаниясы» АҚ, АҚ «АрселорМитталТеміртау», «Қазақмыс» ЖШС және басқалар.

Ұйымдар мен кәсіпорындарда Еңбекті нормалау мәселелерімен экономикалық және инженерлік білімі бар мамандар (Еңбекті нормалау жөніндегі инженер, еңбекті ұйымдастыру және нормалау жөніндегі инженер, еңбек нормалаушысы, Еңбекті нормалау жөніндегі техник) айналысады.

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету

Жұмыскерлердің еңбек құқықтарының сақталуын бақылауды қамтамасыз ету және еңбек ұжымдарында шиеленісті болдырмау мақсатында өңірлердің Мемлекеттік еңбек инспекторлары кәсіпорындарда

жұмыскерлердің өтініштері бойынша профилактикалық бақылауды және жоспардан тыс жедел тексерулерді тұрақты негізде жүзеге асырады.

Мәселен, 2023 жылы еңбек заңнамасын сақтау мәселесі бойынша 5 225 тексеру жүргізілді, оның барысында 8 197 бұзушылық анықталды, оның ішінде еңбек қатынастары саласында – 5 964, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша – 2 013, халықты жұмыспен қамту бойынша - 220.

Жұмыс берушілерге 3 372 ұйғарым берілді, 301 млн. теңге сомасына 1 814 әкімшілік айыппұл салынды.

Ағымдағы жылдың басынан бастап мемлекеттік еңбек инспекторлары 904 кәсіпорында 6,2 млрд.теңге мөлшерінде 24 мыңнан астам қызметкердің алдында жалақы бойынша берешек анықталды.

Қабылданған шаралардың, оның ішінде берешекті өтеудің қатаң кестелері мен мерзімдерін белгілеудің, материалдарды сот орындаушыларына мәжбүрлеп өндіріп алу үшін берудің нәтижесінде 5,3 млрд.теңгеден астам (86%) төленген 18 мыңнан астам қызметкердің құқықтары қорғалды.

Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі (бұдан әрі-Еңбекмині) Жергілікті атқарушы органдармен бірлесіп ахуалдық орталық шеңберінде күн сайын еліміздің кәсіпорындарындағы еңбек қатынастарының ахуалына мониторинг жүргізу бойынша қажетті шараларды қабылдай отырып жұмыс жүргізуде.

2023 жылдың 1 қаңтарында 109 кәсіпорын ахуалдық орталықтың бақылауында болды.

Өткен кезеңде алғышарттары бар немесе еңбек жанжалдары орын алған қосымша 132 кәсіпорын Еңбекминінің Ахуалдық орталығының мониторингіне енгізілді (Маңғыстау – 36, Ақтөбе, Абай, Жамбыл, БҚО - 8, Атырау, Астана қ., - 7, Қарағанды, Алматы қ. – 6, ШҚО, Қостанай – 5, Қызылорда, Түркістан – 4, Шымкент қ., Жетісу – 3, Ақмола, Алматы - 2, СҚО, Ұлытау облысы - 1).

Ағымдағы жылы жүргізілген жұмыстың нәтижесінде бақылаудағы 171 кәсіпорында проблемалық мәселелер шешілді.

2023 жылғы 30 қазанға 68 кәсіпорын БАҚЫЛАУДА, олар бойынша уәкілетті мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар еңбек жанжалдарын болдырмау және проблемалық мәселелерді шешу жөнінде шаралар қабылдауда (әлеуметтік шиеленістің жоғары аймағында Маңғыстау – 13, Астана қ., – 7, Атырау, БҚО, Абай, Жетісу, Қарағанды, Түркістан облысы – 4).

Ағымдағы жылы республика бойынша 15 кәсіпорында (Маңғыстау облысы-7, Атырау – 3, БҚО – 2, Ақтөбе – 2, Ұлытау – 1) ереуілдер болды (3 сағаттан астам жұмыс тоқтатылды).

Қызметкерлердің негізгі талаптары-жалақыны көтеру, «ҚазМұнайГаз» АҚ еншілес тәуелді ұйымдарының штатына ауыстыру, сыйлықақыларды төлеу, еңбек жағдайларын жақсарту, жалақыны индекстеуді жүргізу, қызметкерлерді босату тәуекелдері және т. б.

Салалық бөліністе жанжалдардың негізгі үлесі мұнай-газ, тау-кен металлургиясы және коммуналдық сала кәсіпорындарына, сондай-ақ олардан тапсырыс алатын ұйымдарға тиесілі.

Сондай-ақ, наразылықтардың туындау себептерінің бірі сервистік компаниялардың келісімшарттардың қысқа мерзімділігіне байланысты еңбек жағдайларын жақсартуға мүдделі болып табылады. Осыған байланысты қызметкерлер ұзақ мерзімді келісімшарттар жасасуды талап етеді.

Айта кету керек, барлық ереуілдер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген қызметкерлердің талаптарын ұсыну рәсімдерін сақтамай, «стихиялық тәртіппен» өтті, осыған байланысты соттардың шешімдерімен 5 ереуіл заңсыз деп танылды.

Тәуекел аймағындағы кәсіпорындардағы жағдай өңірлік үшжақты комиссиялардың отырыстарында жүйелі түрде қаралады, олар 2023 жылдың басынан бері әлеуметтік әріптестік жөніндегі аудандық комиссиялардың 128 отырысын (қалалық) және 1190 отырысын өткізді.

Маңғыстау, Атырау, Павлодар, Ақтөбе және Қызылорда облыстарында өңірлер әкімдерінің төрағалығымен еңбек қатынастары саласында ведомствоаралық штабтар жұмыс істейді.

Еңбек жанжалдарының алдын алу және шешу жөніндегі іс-шаралардың кешенді жоспары іске асырылуда (ҚРК 29.05.2019 ж. №338 бекіткен).

Еңбек жанжалдары кезінде уақтылы ден қою шараларын қабылдау үшін ЖАО, жұмыс берушілер мен кәсіподақтардың бірлескен іс-қимыл алгоритмі қолданылады (ҚР Үкіметі 2022 жылғы 3 наурыздағы мақұлдаған).

Маңғыстау облысындағы әлеуметтік жағдайды талдау және бағалау мақсатында Ақтау қаласында «ҚазМұнайГаз» ҰК « АҚ өкілдігі ашылды.

Әр өңірде ұжымдық еңбек жанжалдары туындаған кезде бірлескен жедел іс-қимыл жасау үшін Ұлттық қауіпсіздік, прокуратура, ішкі істер органдарымен және әкімдіктермен өзара ақпарат алмасу ұйымдастырылған.

Бірлескен жұмыс нәтижесінде еліміздің ірі және орта кәсіпорындарының 11 мыңнан астам жұмыс берушілері 2023 жылы 5-тен 50% - ға дейінгі мөлшерде 2,9 млн.жұмыскердің жалақысын көтерді.

2023 жылдың тамызында Еңбекмині «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ « АҚ - мен бірлесіп мемлекет қатысатын ірі кәсіпорындар мен компаниялар менеджменті жұмысының тиімділігін арттыру жөніндегі Жол картасына (бұдан әрі – жол картасы) қол қойылды:

1) Еңбекминінің Ахуалдық орталығы және Қордың әлеуметтік тұрақтылық мониторингі орталығы шеңберінде еңбек жанжалдарының туындау қаупі бар кәсіпорындар бойынша ақпарат алмасу;

2) Қор компаниясының тобында әлеуметтік әл-ауқат пен моральдық-психологиялық ахуалды бағалау үшін әлеуметтік сауалнамалар (зерттеулер) жүргізу;

3) Қор компаниялары тобының өндірістік қауіпсіздігі саласында форум өткізу;

4) басқарушылық құзыреттерге, еңбек қауіпсіздігі техникасын қамтамасыз ету мәдениетіне, осы саладағы бұзушылықтарға заманауи стандарттар мен нөлдік төзімділікті енгізуге менеджментті оқытуды жүргізу;

5) 2023 жылғы желтоқсанда Қор компаниялары тобында әлеуметтік жауапкершілік форумын және жоғары және орта буын менеджерлері үшін практикалық және әдістемелік іс-шаралар сериясын өткізу;

б) Қордың компаниялар тобының тоқсан сайынғы CEO-клубын өткізу және т. б.

Аталған іс-шаралар мемлекет қатысатын ірі кәсіпорындар мен компаниялардың менеджменті жұмысының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді, бұл ел кәсіпорындарындағы әлеуметтік шиеленісті болдырмау мәселесіндегі жалпы жағдайға оң әсер етеді.

Еңбекті қорғау жөніндегі қызметтер нарығы еңбек жағдайлары, оқыту және аутсорсинг және т.б. бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі қызметтерді қамтиды. Мысалы, аутсорсинг (кәсіпорында еңбекті қорғау қызметінің функцияларын орындау) іс жүзінде қалыптасу сатысында. Сонымен қатар, еңбекті қорғау мен кәсіби тәуекелдерді басқару процестері күрделене түсетіндіктен, болашақта аутсорсинг ең сұранысқа ие қызметке айналады. Сонымен қатар, нарықтың осы сегментінде пысықталған және тиімді бизнес-процестер, әдістемелік құжаттар, стандарттар жоқ. Жалпы, еңбекті қорғау саласындағы қызметтер нарығы нормативтік реттеудің болмауына байланысты хаотикалық сипатқа ие. Бұл еңбекті қорғауға қатысты қызметті қатаң реттеудің халықаралық тәжірибесіне қайшы келеді.

Жалпы, статистикалық есептің болмауы еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың санын қадағалауға, олардың кәсіби бейіні мен біліктілік сипаттамасын беруге мүмкіндік бермейді. Еңбекті қорғау бойынша мамандардың әлсіз дайындығы байқалады, көптеген кәсіпорындарда Еңбекті қорғау қызметтері жоқ, жауапты адамдар бекітілмеген немесе жұмыс істеп тұрған қызметтер әлсіз, жеткіліксіз білікті кадрлармен жасақталған. Республикада еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау бойынша сарапшыларды мақсатты кәсіптік даярлау іс жүзінде жүзеге асырылмайды.

Еңбекті қорғау саласындағы ағымдағы жай – күй ұлттық, салалық немесе өңірлік деңгейде талданатын және өндірістік жарақаттануды (бұдан әрі – өт), кәсіптік сырқаттанушылықты (бұдан әрі - өт), зиянды және/немесе қауіпті еңбек жағдайларын (бұдан әрі-ОЖСБ) және басқаларды сипаттайтын арнайы көрсеткіштер негізінде сипатталады.

Соңғы үш жылда еліміздің еңбек ресурстарының өсуінің оң үрдісі байқалады. Статистиканың ресми деректері бойынша жұмыспен қамтылған халық саны 3% - ға артып, 2023 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша 8 965,5 мың адамды құрады, оның 6 830,9 мыңы (76,2%) - жалдамалы қызметкерлер. Сондай-ақ, ОЖСБ бар кәсіпорындарда жұмыспен қамтудың соңғы үш жылда 5,7% - ға өсуі байқалады, 2022 жылы 491,1 мың адамды құрады, оның ішінде санитарлық-гигиеналық талаптарға сай келмейтін жағдайларда (Шу мен дірілдің жоғарылауы, жұмыс аймағының газдануы мен шаңдануының жоғарылауы, қолайсыз температура режимі) - 386,3 мың адам жұмыспен қамтылған ауыр дене еңбегімен - 102,7 мың адам және қауіпсіздік талаптарына сай келмейтін жабдықта жұмыс істейтіндер-2,1 мың адам, бұл тексерілген кәсіпорындар қызметкерлерінің жалпы санының 29,4% -. құрайды (1671,1 мың. адам 2022 жылы).

Айта кету керек, Ресей Федерациясында (бұдан әрі – РФ) және Беларусь Республикасында жұмысшылар санын анықтаудың бірдей әдістемесі

қолданылады, ал бұл елдерде, керісінше, осы санаттағы жұмысшылар үлесінің жыл сайын сәйкесінше 0,7% және 1,3% - ға төмендеуі байқалады.

БНС деректеріне негізделген талдау зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақының кем дегенде бір түрі (жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы, қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы, сүт және (немесе) баламалы тамақ өнімдерін беру, емдік-профилактикалық тамақтану, зиянды және басқа да қолайсыз азық-түліктер үшін қосымша ақы) белгіленген қызметкерлердің саны еңбек жағдайлары) 11% - ға өсті және 2022 жылдың қорытындысы бойынша 680,1 мыңды құрады (2020 жылы-672,3 мың алушы). Бұл ретте ҰБТ-да жұмыс істейтін бір қызметкер бір мезгілде бірнеше әлеуметтік кепілдіктердің алушысы бола алады.

ОЖСБ-да жұмыс істейтін қызметкерлердің ең көп саны өңдеу өнеркәсібі (26,9%), тау-кен өндіру өнеркәсібі (24,5%), Көлік және қоймалау (14,1%) кәсіпорындарында байқалады.

Жұмыспен қамту бойынша өңірлік бөлімде ОЖСБ-да Қарағанды (15,4%), Павлодар (10,5%) және Маңғыстау облыстары (10,0%) басым.

Қауіпсіз еңбектің негізгі индикаторлары жұмыс орнындағы кәсіптік тәуекел деңгейін сипаттайтын және кәсіпорындардағы еңбекті қорғаудың нақты жағдайын көрсететін ЖТ көрсеткіштері болып табылады.

Ресми статистикалық ақпаратқа сәйкес, 2022 жылдың қорытындысы бойынша еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде зардап шеккендердің жалпы саны 2020 жылмен салыстырғанда 20% - ға артып, 2 449 адамды құрады, оның ішінде қаза тапқандар-205.

Салалар бөлінісінде өт ең жоғары деңгейі тау – кен өндіру (1000 қызметкерге шаққанда зардап шеккендер/ жазатайым оқиғалардан қаза болғандар жиілігінің коэффициенттері-1,9/0,12) және өңдеу өнеркәсібінде (тиісінше 1,2/0,07) байқалады. Тау-кен өнеркәсібі өліммен аяқталатын жарақаттанудың жоғары көрсеткіштерімен, соның ішінде топтық жазатайым оқиғалармен сипатталады. Республикада қаза тапқандардың 11% - ы және зардап шеккендердің 15% - ы кендер мен көмір өндірумен айналысады. 2022 жылы барлық топтық жазатайым оқиғалардың 13% – ы еліміздің ең үлкен көмір бассейні-Қарағанды облысында орын алды. Әрбір осындай жағдайдың құрбандары орта есеппен 4 қызметкер болды.

Жасырын жарақат контекстінде ең нашар көрсеткіштер құрылыс саласында (4:1) және ауыл шаруашылығында (4:1) байқалады, бұл еңбекті қорғауды басқару жүйесін (бұдан әрі – АҚК) ұйымдастырудың төмен деңгейімен түсіндіріледі. Тау-кен (21:1) және өңдеу өнеркәсібінде (21:1) төмен көрсеткіштер өлімге әкелмейтін жарақаттардың сапалы тіркелуіне байланысты.

ЖТ деңгейі жоғары өңірлер Қарағанды облысы (1000 қызметкерге шаққанда зардап шеккендер/жазатайым оқиғалардан қаза болғандар жиілігінің коэффициенттері – 1,2/0,09), Ұлытау облысы (тиісінше 4,3 және 0,03) және Шығыс Қазақстан облысы (тиісінше 1,0 және 0,04) болып табылады. Жасырын жарақаттанудың ең нашар көрсеткіштері Жетісу (2:1), Батыс Қазақстан,

Солтүстік Қазақстан (4:1), Қызылорда және Астана қаласы (5:1) сияқты облыстарда байқалады.

ЖМ-мен қатар, қауіпсіз еңбектің маңызды индикаторы ПЗ болып табылады.

ЖТ және ПЗ ЖТБ-дағы жұмыстың, оның ішінде санитарлық-гигиеналық нормативтерге сәйкес келмейтін еңбек жағдайларының, ауыр еңбек пен қауіпті жабдықтардың және өзге де жағдайлардың салдары болып табылады. Ресми статистикалық ақпаратқа сәйкес, үш жыл ішінде ПЗ-дан зардап шеккендердің саны 2020 жылы 237-ден 2022 жылы 657-ге дейін немесе 2,8 есе өсті. 2023 жылғы 1 қаңтарға 8 мыңнан астам адам кәсіби патологиясы бар диспансерлік есепте тұр. ПЗ құрылымында өнеркәсіптік аэрозольдердің әсерінен туындаған аурулар (40,4%), жеке органдар мен жүйелердің функционалдық шамадан тыс жүктемелері мен шамадан тыс жүктемелеріне байланысты аурулар (30,0%), физикалық факторлардың әсеріне байланысты (23,8%) және химиялық факторлардың әсерінен туындаған аурулар (4,2%) аз – биологиялық факторлардың әсерінен туындаған (0,8%).

Өңірлік бөліністе жыл сайын ПЗ ең жоғары деңгейі Қарағанды және Шығыс Қазақстан облыстарында тіркеледі, бұл жағдайлардың 90%-дан астамын құрайды. Бұл теріс үрдіс аталған облыстарда республиканың барлық дерлік тау-кен және тау-кен байыту өнеркәсібі шоғырланғандығымен түсіндіріледі.

Салаға талдау жүргізу кезінде өндірістік процестер бөлінісінде 1, 2 және 3-кестелерде ұсынылған түйінді топтар бөлінді.

Кесте 1. Кәсіптік қызмет түрін және кәсіптік қызмет түрінің басқа кәсіптік қызмет түрлерімен бес бөлім бойынша өзара байланысын сипаттау-халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

ҰБК біліктілік деңгейлері	ЭҚТЖК – п7810 жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі N781010 жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі N782020 уақытша жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі		
5-6	1 бөлім. Басқару процестері. Ұйымның қызметін басқару, бастау және жоспарлау. 1210-0 мекемелердің, ұйымдар мен кәсіпорындардың бірінші басшылары 1222-0 адам ресурстарын басқару жөніндегі Функционалдық басшылар (басқарушылар)		
4-6	3 бөлім. Өндірістік процесті дайындау Еңбек нарығын талдау, ақпаратты жинау және өңдеу, мансаптық кеңес беру	2 бөлім. Негізгі өндірістік процестер Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бойынша қызметтер көрсету	4 бөлім. Өндірістік процестерден кейін Мониторинг және сүйемелдеу
	2631-0 зерттеуші талдаушылар 3333-0 жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер 3412-0 әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру және жүргізу саласындағы қызметшілер		

3-4	5-бөлім. Көмекші процестер Кеңес беру. Ақпараттық қамтамасыз ету және құжат айналымы.
-----	--

Кесте 2. Кәсіптік қызмет түрін және кәсіптік қызмет түрінің ҚҰК мен ЭҚЖЖ бойынша басқа кәсіптік қызмет түрлерімен бес бөлім бойынша өзара байланысын сипаттау - еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу

ҰБК біліктілік деңгейлері	ЭҚЖЖ-М7010 бас компаниялардың қызметі М70109 басқа бас компаниялардың қызметі		
7-8	1 бөлім. Басқару процестері. Ұйымның қызметін басқару, бастау және жоспарлау. 1221-1 бюджет және қаржы жөніндегі Функционалдық басшылар (басқарушылар) (қаржылық бақылауды қоса алғанда) 1222-0 адам ресурстарын басқару жөніндегі Функционалдық басшылар (басқарушылар)		
5-6	3 бөлім. Өндірістік процесті дайындау Нормативтік- құқықтық базаны талдау, мәліметтер жинау, жоспарлау және әдістемелерді әзірлеу.	2 бөлім. Негізгі өндірістік процестер Еңбек нормаларын әзірлеу және енгізу. Еңбекақы төлеу жүйесін енгізу және жүргізу. Мемлекеттік органдармен өзара іс- қимыл.	4 бөлім. Өндірістік процестерден кейін Сәйкестікті бағалау. Тиімділікті бақылау және талдау.
	2422-0 адам ресурстарын басқару саласындағы кәсіби мамандар 2422-3 жалпы сыйақыны/көтермелеуді басқару бойынша кәсіби мамандар 3112-9 өнеркәсіптегі және өндірістегі басқа техникалар, н.в.д.г. 3345-0 адам ресурстарын басқару жөніндегі көмекші кәсіби персонал 4311-4 жұмыс уақытын есепке алу және жалақыны есептеу жөніндегі қызметшілер 4311-9 бухгалтерлік операциялар және есеп жөніндегі басқа да қызметшілер.		
3-4	5-бөлім. Көмекші процестер Кеңес беру және оқыту. Ақпараттық қамтамасыз ету және құжат айналымы.		

Кесте 3. Кәсіптік қызмет түрін және кәсіптік қызмет түрінің ЭҚЖЖ мен ҚҰК қызметтері бойынша басқа кәсіптік қызмет түрлерімен бес бөлім бойынша өзара байланысын сипаттау-еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету

ҰБК біліктілік деңгейлері	ЭҚЖЖ-М7490 басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет М74909 басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет М74904 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қызмет
8	1 бөлім. Басқару процестері. Ұйымның қызметін басқару, бастау және жоспарлау.

	<p>1210-1 мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары</p> <p>1321-0 мамандандырылған өндірістік (өңдеуші) бөлімшелердің басшылары (басқарушылары)</p> <p>1321-1 мамандандырылған өндірістік бөлімшелердің (техникалық және инженерлік) басшылары (басқарушылары)</p> <p>1329-1 мамандандырылған өндірістік бөлімшелердің (техникалық және инженерлік) басшылары (басқарушылары)</p> <p>1439-9 қызметтердің басқа салалары бойынша мамандандырылған бөлімшелердің басшылары (басқарушылары)</p>		
	<p>3 бөлім. Өндірістік процесті дайындау</p> <p>Нормативтік-құқықтық базаны талдау, мәліметтер жинау, жоспарлау және әдістемелерді әзірлеу.</p>	<p>2 бөлім. Негізгі өндірістік процестер</p> <p>Еңбекті қорғау жүйесін енгізу. Еңбекті қорғау нормаларының сақталуын бақылау. Тәуекелдерді бағалау.</p>	<p>4 бөлім. Өндірістік процестерден кейін</p> <p>Тиімділікті бақылау және талдау.</p>
5-7	<p>2149-1 биомедицинадағы инженерлер (зерттеу инженерлері)</p> <p>2149-2 материалтану инженері</p> <p>2149-3 өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженерлер</p> <p>2149-4 метрология және стандарттау бойынша инженерлер мен мамандар</p> <p>2375-0 қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті арттыру мамандары-кәсіпқойлар</p> <p>3129-1 аффинаж және балқыту техникасы</p> <p>3129-2 материалтану техникасы</p> <p>3129-3 өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техника</p> <p>3160-1 Құрылыс және өрт инспекторлары</p> <p>3160-2 өнеркәсіптегі және өндірістегі инспекторлар</p> <p>3160-3 энергия қауіпсіздігі және энергия жүйелері жөніндегі инспекторлар</p> <p>3160-4 көлік қауіпсіздігі инспекторлары</p> <p>3160-5 қоршаған ортаны қорғау инспекторлары</p> <p>3160-6 еңбек сапасы мен қауіпсіздігін бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлар</p> <p>3160-9 құрылыс жұмыстарының, сапа мен қауіпсіздікті бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі басқа инспекторлары, Б.Т.К. (басқа топқа кірмегендер).</p>		
4	<p>5-бөлім. Көмекші процестер</p> <p>Кеңес беру және оқыту. Ақпараттық қамтамасыз ету және құжат айналымы.</p>		

4. Саланы талдау

4.1 Кәсіптік-біліктілік бөлінісінде салалардың құрылымын талдау

Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

Саланың, саланың кіші салалары мен құрылымының шекараларын айқындау мақсатында кәсіптік-біліктілік бөлінісінде ҚҰК, ЭҚЖЖ негізінде салаға талдау жүргізілді, экономика және кәсіптің (қызметтың) секторлары/кіші секторлары бөлінді.

«Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» кәсіптік қызметінің түрі ЭҚЖЖ «Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет» N секциясында ұсынылған.

Нарықта «жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» кәсіби қызметінің түрі жеке жұмыспен қамту агенттіктері мен мемлекеттік Жұмыспен қамту қызметінің қызметі түрінде ұсынылған.

ЭҚЖЖ-нің «жұмысқа орналастыру жөніндегі агенттіктердің қызметі» 78-бөліміне бос жұмыс орындарының тізімін жүргізу, бос жұмыс орындары туралы анықтамалық ақпарат беру немесе жұмысқа жіберілетін адамдар жұмысқа орналастыру жөніндегі агенттіктердің қызметкерлері болып табылмайтын жағдайларда жұмысқа үміткерлерді жіберу, кәсіпорындар, клиенттер үшін жұмыскерлерді клиенттің жұмыс ресурстарын қолдау үшін шектеулі мерзімге беру және басқа да қызмет жөніндегі қызмет кіреді жұмыс күшімен қамтамасыз ету.

Секция	Бөлім	Класс	Кіші класс	Наименование
N				Әкімшілік және көмекші қызмет көрсету саласындағы қызмет
	78			Жұмысқа орналастыру саласындағы қызмет
		10		Жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі
			10.0	Жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі
		20		Уақытша жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі
			20.0	Уақытша жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі

Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу

ЭҚЖЖ (ҚР ҰК 03-2019) «Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу» кәсіби тобы «70 - санаттағы» М-кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет «секциясына жатқызылды. - Бас компаниялардың қызметі, басқару мәселелері бойынша консультациялар», «70.1 - бас компаниялардың қызметі». М70109 басқа бас компаниялардың қызметі

Нормалау мен еңбекке ақы төлеуді ұйымдастыру саласындағы кәсіби қызмет жұмыс процестерін бағалауға әдістер мен тәсілдерді бейімдеу,

мекеменің (кәсіпорынның) еңбегін ұйымдастырудағы жаңа технологиялар мен өзгерістерді есепке алу, Еңбекке ақы төлеу мөлшерінің оның нәтижелерімен неғұрлым тығыз байланысын қамтамасыз ету және қызметкерлердің еңбек өнімділігінің өсуін арттыруға материалдық мүдделілігін күшейту мақсатында меншіктің барлық нысандарындағы ұйымдарда жүзеге асырылады.

Секция	Бөлім	Санат	Кіші санат	Атауы
М				Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет
	70			Бас компаниялардың қызметі; басқару мәселелері бойынша консультациялар
		70.10		Бас компаниялардың қызметі
			70.10.9	Басқа бас компаниялардың қызметі

СБШ біліктілік деңгейлері мен дескрипторлары

ҰБШ әзірлеу кезінде құзыреттерге негізделген (бірінші деңгейден сегізінші біліктілік деңгейіне дейін) оқыту нәтижелеріне қойылатын талаптарды сабақтастық, сабақтастық және дәйекті арттыру қағидаттары пайдаланылды. Кәсіби қызметтің біліктілік деңгейлері оның күрделілігін арттыруды және субъектілердің тиісті құзыреттеріне қойылатын талаптарды арттыруды көздейді. Сондықтан аз жауапты орындаушылық қызмет СБШ - да 1-3 деңгейлерде, орындаушылық – басқарушылық – 4-6 деңгейлерде және басқарушылық – 7-8 деңгейлерде сипатталады.

ҰБК-оқытуға, білім беруге, практикалық жұмыс тәжірибесіне байланысты біліктілік деңгейіне қол жеткізу құрылымы мен жолы бойынша ресімделген негіздемелік құрылым.

«Тиісті деңгейдегі біліктілікке қол жеткізу жолдары» бағанына сәйкес магистратура мен докторантураның бірқатар дәрежелерінде басқарушылық қызметтің 7-8 деңгейінде ҰБК бойынша жоғары кәсіптік білімнің және мамандық бойынша практикалық тәжірибенің, не басқарушылық жұмыс тәжірибесінің болуына жол беріледі.

* Практикалық жұмыс тәжірибесі-экономиканың тиісті саласының (қызмет саласының) маманы ретінде соңғы бес жылдың кемінде үшеуінің мамандығы бойынша жұмыс өтілімен анықталады (ҰҚР 5-тармағының 23-тармағы).

СБШ сегізге дейін иерархиялық құрылған біліктілік деңгейлерін қамтиды. Қажет болған жағдайда біліктілік деңгейлерінің ішінде салалық біліктілік талаптарының ерекшелігін көрсететін ішкі деңгейлер бөлінуі мүмкін.

Біліктіліктің кіші деңгейлерін бөлудің принциптері мен критерийлері деңгейлердегідей болып қалады: біліктілік деңгейлері кәсіби стандарттың жалпыланған еңбек функцияларына тағайындалады, ал ішкі деңгейлер еңбек функцияларына тән (қажет болған жағдайда оларды орындау қиындықтарының қосымша деңгейін анықтау).

Біліктіліктің кіші деңгейлерін анықтау біліктіліктің бір деңгейіндегі талаптарды саралау және нақтылау мүмкіндігін тудырады.

1) орындаушылық-басқарушылық қызметтің 4-6 деңгейінде кіші деңгейлер бөлінуі мүмкін:

4.1. 1 санатты техник (Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник/еңбек жөніндегі техник);

4.2. 2 санатты техник (Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник/еңбек жөніндегі Техник);

4.3. санаты жоқ техник (Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник/еңбек жөніндегі Техник);

лауазымдық біліктілік санаты (санатсыз, екінші, бірінші, жоғары), оны ұйымның басшысы лауазымдық міндеттерін орындау кезінде қызметкердің дербестік дәрежесін, қабылданған шешімдер үшін оның жауапкершілігін, жұмысқа деген көзқарасын, еңбек тиімділігі мен сапасын, сондай-ақ кәсіби білімін ескере отырып белгілейді, мамандығы бойынша жұмыс өтілімен айқындалатын практикалық қызмет тәжірибесі;

2) басқарушылық қызметтің 7-8 деңгейінде әртүрлі иерархиялық лауазымдардың ішкі деңгейлері ерекшеленуі мүмкін:

8.3.1. Еңбек жөніндегі бас экономист.

8.4.-1. Еңбек жөніндегі нормативтік-зерттеу зертханасының басшысы;

8.4.2. Еңбекті нормалау жөніндегі құрылымдық бөлімшенің басшысы / ұйымның құрылымдық бөлімшесінің басшысы және еңбекке ақы төлеу;

7.1. Еңбекті нормалау жөніндегі жетекші инженер / еңбекті ұйымдастыру жөніндегі жетекші инженер;

7.1. Еңбекті нормалау жөніндегі сарапшы(консультант) / еңбек жөніндегі сарапшы (консультант) ;

7.2. Еңбекті нормалау жөніндегі аға инженер / еңбекті ұйымдастыру жөніндегі аға инженер.

Ескертпе: ұйымдағы «аға» және «жетекші» лауазымдары штат кестелері/үлгілік штат нормативтері негізінде белгіленеді.

Аға мамандар атқаратын лауазымы бойынша көзделген міндеттерді орындаумен қатар, өзіне бағынысты орындаушыларға басшылықты жүзеге асырады, ал орындаушылар тікелей бағыныста болмаған кезде оларға дербес жұмыс учаскесіне басшылық ету функциялары жүктеледі.

Жетекші мамандарға ұйымның немесе олардың құрылымдық бөлімшелерінің қызметі бағыттарының бірі бойынша жұмыстардың басшысы мен жауапты орындаушысының функциялары не нақты ұйымдық – техникалық жағдайларда еңбектің ұтымды бөлінуін ескере отырып, құрылымдық бөлімшелерде (бөлімдерде) құрылатын орындаушылар топтарын үйлестіру және әдістемелік басшылық ету жөніндегі міндеттер жүктеледі.

Аға маманның қажетті жұмыс өтіліне қойылатын талаптар I біліктілік санатындағы мамандар үшін көзделген талаптармен салыстырғанда 2 жылға, жетекші маманның – 3 жылға артады.

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету

Саланың, саланың кіші салалары мен құрылымының шекараларын айқындау мақсатында кәсіптік-біліктілік бөлінісінде ҚҰК, ЭҚЖЖ негізінде салаға талдау жүргізілді, экономика және кәсіптің (сабақтың) секторлары/кіші секторлары бөлінді.

«Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» кәсіптік қызметінің түрі ЭҚЖЖ-дағы «басқа кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет» кіші сыныбындағы «өзге кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет» бөлімінде «кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет «М» секциясында ұсынылған.

Нарықта «еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» кәсіби қызметінің түрі Еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты қорғау менеджменті жүйелерін оқыту және сертификаттау жөніндегі қызметтерді ұсынатын жеке компаниялардың, еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу және кәсіптік тәуекелдерді бағалау жөніндегі мамандандырылған ұйымдардың, консалтингтік ұйымдардың, өндірістегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және мемлекеттік еңбек инспекциясы.

Секция	Бөлім	Санат	Кіші санат	Наименование
М				Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет
	74			Өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет
		74.9		Басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет
			74.90.9	Басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет
			74.90.4	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қызмет

Қызмет бағыттары :

- Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу:
- Жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі.
- Еңбекақы нормалау мен төлеуді ұйымдастыру:
- Нормалау және еңбекақы төлеу.
- Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету:
- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.

4.2 Жаңа технологиялар, халықаралық үрдістер, нормативтік база Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

Еуропалық одақ (бұдан әрі - ЕО) елдерінде мемлекеттік Жұмыспен қамту қызметтері (бұдан әрі - МТҚ) нақты ұйымға және оның елдегі рөліне байланысты кең ауқымды міндеттерді орындайтын жұмыс іздеушілер мен жұмыс берушілер үшін жұмысқа орналастыру жөніндегі консультанттармен жасақталған.

ЕО елдерінің көпшілігінде жұмыспен қамту қызметіне жұмысқа қабылданғанға дейін кандидаттардан арнайы даярлықтан өту талап етілмейді.

Университеттер мен колледждер жұмысқа орналасу, жалдау немесе кәсіптік бағдар беру бойынша кеңесші дәрежесін немесе дипломын алу бағдарламаларын ұсынбайды.

Белгілі бір оқу пәндері жұмысқа орналасу бойынша кеңесші лауазымына артықшылық береді. Оларға психология, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс, аз дәрежеде – құқық, экономика, менеджмент жатады.

Германияда немесе Бельгияда жұмыспен қамту қызметтерінде жұмыс істеу үшін қажетті дәреже мен диплом алу үшін жоғары мамандандырылған академиялық курстар бар.

Германияның жұмыспен қамту жөніндегі федералды агенттігінің (Hochschule der BA – HDBA) қолданбалы еңбекті зерттеу университеті «еңбек нарығын басқару» және «білім беру, мансап және жұмысқа орналасу бойынша кеңес беру» бакалавр дәрежелерін, сондай-ақ «еңбек нарығына бағытталған кеңес беру» магистратура курсы ұсынады.

Hdba-ның ерекшелігі-дуальды оқыту. Бағдарламалар модульдік және икемді құрылыммен сипатталады, экономика, әлеуметтік ғылымдар, білім беру, құқық салаларындағы мазмұнды, сондай-ақ еңбек нарығындағы саясат, қызметтер және еңбек нарығына қатысты консультациялар саласындағы арнайы білімді біріктіреді. Практикалық компонент көптеген басқа университеттерге қарағанда жоғары. Студенттер жұмыспен қамту агенттігінде, жұмыспен қамту орталықтарында, жеке компанияларда немесе шетелде тағылымдамадан өтеді.

HdBA-да білім алған сарапшылар алған дағдыларын федералды жұмыспен қамту агенттігінен тыс жерлерде, муниципалитеттерде, коммерциялық емес ұйымдарда, жеке қорларда, еңбек нарығында бағдарламаларды жүзеге асыратын Кадрлық агенттіктерде қолдана алады.

Көптеген елдерде мамандандырылған оқу бағдарламаларының болмауына байланысты МТҚ-ға жұмысқа қабылданғаннан кейін міндетті бейімделу курсынан өту қажет. Бұл Еуропада кең таралған тәжірибе. Бейімделу курстарының ұзақтығы әртүрлі: Португалиядағы 6 айлық курстан Испаниядағы бір апталық кіріспе курсқа дейін.

Жұмыспен қамту саласында академиялық білімі шектеулі немесе нөлдік елдерде және МТҚ-ға білікті консультанттар жеткіліксіз болған елдерде МТҚ-ға түсу кезінде талаптардың төмен деңгейі ұзақтығы мен мазмұны тұрғысынан бейімделу оқытудың неғұрлым жоғары деңгейімен өтеледі.

Бейімделу курстары әкімшілік саланы қамтиды, соның ішінде заңнама, ат жүйелері, еңбек нарығы туралы ақпарат, және серіктестік агенттіктермен өзара әрекеттесу, кәсіби салалар мен кәсіби құзыреттер, мысалы, еңбек нарығының белсенді шараларының нұсқалары, клиенттердің түрлері және олардың қажеттіліктері туралы хабардар болу, сұхбаттасу, қызмет көрсету сапасының тұжырымдамасы және т. б. даму тәсілдері «жұмсақ дағдыларға» кеңес берудегі ресми оқыту, әріптестерді бақылау, жұмыс орнындағы супервайзинг, коучинг және тәлімгерлік кіреді.

Көптеген елдерде МТҚ қызметкерлері үздіксіз кейінгі оқудан өтуге міндетті. Көп жағдайда мұндай оқыту сертификатталмайды.

Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу

Экономиканы дамытудың қазіргі кезеңінде индустриалды дамыған елдердегі «еңбек нормасы» ұғымы белгілі бір Өндірістік тапсырманы орындау үшін қажетті еңбек шығындарының көлемін анықтаудың әртүрлі әдістерін біріктіреді, содан кейін олардың негізінде еңбек нормаларын әзірлейді (шетелдік әдебиеттерде келтірілген түсіндіруде – тиімділік көрсеткіштері жүйесі немесе еңбек стандарттары деп аталады). Бұл жағдайда физикалық және зияткерлік еңбек шығындарын бағалауға болады, ал олардың көлемінің өлшем бірлігі жұмыс кезеңі деп аталады, яғни қалыпты жұмыс жағдайында тиісті біліктілігі бар орташа жұмысшы орындайтын жұмыс уақытының нормативі. Жұмыс кезеңі әдетте стандартты өлшем бірліктерімен өлшенеді (секундтар, минуттар, сағаттар, күндер және т.б.). Батыс интерпретациясында олар көбінесе еңбек стандарттары деп аталады.

Орталық және Шығыс Еуропа елдеріндегі еңбек заңнамасының эволюциясы еңбек құқығын қалыптастыру кезінде олар оны мұқият реформалайды, түзетеді және қайта қарастырады.

ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің елдерінде еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді әзірлеу және бекіту жөніндегі функциялар мемлекеттік деңгейде сақталған. Қазақстан, Өзбекстан және Тәжікстан республикаларында бағаларды, тарифтер мен алымдар мөлшерлемелерін белгілеу кезінде монополист-кәсіпорындар әзірлейтін еңбек шығындарының нормаларын міндетті түрде келісу талаптары еңбек заңнамасында сақталды. Бұл жағдайда мұндай келісімді сақтаудың орындылығы туралы толық негізделген болжам бар. Өздеріңіз білетіндей, бұл шара өндірушінің шығындарына кіретін еңбекақы қорын дәлірек есептеу үшін қолданылады және келісілген еңбек нормалары бойынша белгіленген қызметкерлердің нормативтік санын қызметкерлердің орташа жалақысына көбейту арқылы анықталады.

Қазақстанда 2016 жылдан бастап ҰКП-да және жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтарында еңбек нормаларының салааралық және салалық жинақтарын әзірлеу жөніндегі функция беріле отырып, ұйымдар мен кәсіпорындарда еңбекті ұйымдастыру мен нормалау жағдайы нашарлады.

Ұйымдарда еңбек нормаларын есепке алу жоқ. ҰКП еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жіберген 6 бірыңғай нормативтерді бекітті (бұрын келісілген және ҚР ЕХӘҚМ бекіткен).

Салааралық және салалық еңбек нормаларын әзірлеуге қаражаттың болмауына байланысты және ҰКП мен жұмыс берушілер қауымдастықтарының 2024 жылы еңбек нормаларын әзірлеуден бас тартуына байланысты Еңбек кодексіне және заңға тәуелді актілерге функцияларды жұмыс берушілерден мемлекеттік органдар деңгейіне беру бөлігінде өзгерістер енгізілетін болады:

- еңбек жөніндегі уәкілетті органның бірыңғай салааралық еңбек нормаларын әзірлеу және бекіту бойынша;

- тиісті қызмет салаларының мемлекеттік органдарының салалық үлгілік еңбек нормаларын келісуі.

Айта кету керек, ірі шетелдік және посткеңестік өнеркәсіптік компанияларда өндірісті және еңбек процестерін автоматтандырылған жобалауда елеулі тәжірибе жинақталған. Бірыңғай өндіріс процестері Мұқият сипатталып, сипаттамалары дербес компьютерлердің жадына енгізілді. Жаңа өнімді жобалау дербес компьютерлерде де жүзеге асырылады, сызбалар машинаның жадына енгізіледі. Компьютер әр бөлікті дайындау процесін технологиялық жобалауды жүзеге асырады, өндеудің ең ұтымды әдістерін анықтайды, сонымен қатар өнімнің сапасына қойылатын талаптарды белгілейді. Технологиялық жоба техникалық кеңесте бекітіледі, содан кейін технологиялық процесті қолда бар нормативтер бойынша еңбек сыйымдылығын бір мезгілде есептей отырып, операцияларға бөлу автоматты түрде жүргізіледі.

Сызықтық бағдарламалау әдістері, көп факторлы регрессивті талдау, уақыт шығындарын талдаудың статистикалық әдістерінің түрлері Еңбекті нормалау практикасында кең таралуда. Мұндай әдіснамалық және материалдық-техникалық база кәсіпорындарға қызметкерлердің барлық санаттары үшін нормаларды әзірлеуге мүмкіндік береді. Еңбекті нормалаудың қазіргі заманғы жүйелеріне математикалық және компьютерлік модельдеу әдістері кіруі керек. Заманауи бағдарламалық жасақтама еңбек стандарттарын әзірлеу үшін деректерді жинау және талдау мүмкіндіктерін едәуір кеңейтуге мүмкіндік береді.

Мысалы, «Еңбек қатынастарын оңтайландыру орталығы» ЖШС деректер туралы ғылымды қолдана отырып, Еңбекті нормалау әдістемелерін әзірледі.

Бүгінгі таңда цифрлық технологияларды ескере отырып, Еңбекті нормалау жұмыс процестерін бағалауға әдістер мен тәсілдерді бейімдеуді, жаңа технологияларды және еңбекті ұйымдастырудағы өзгерістерді есепке алуды қамтиды. Автоматтандыру мен цифрландыру кең таралған өндірістің цифрлық дәуірінде еңбекті нормалауда әртүрлі тұжырымдамалық тәсілдер қолданылады, мысалы:

1) функционалдық тәсіл:

жұмыс процесінде орындалатын негізгі функциялар мен міндеттерді бөлуге негізделген;

орындалатын функциялардың тиімділігі мен көлеміне цифрлық технологиялардың әсерін ескереді;

2) процестік тәсіл:

бизнес-процестерді талдау мен оңтайландыруға негізделген;

сандық технологияны өнімділікті жақсарту және жұмыс процестерін оңтайландыру құралы ретінде қарастырады;

3) құзыреттілік тәсіл:

тапсырмаларды сәтті орындау үшін қызметкерлердің қажетті дағдылары мен құзыреттерін анықтауға бағытталған;

Еңбекті нормалау бөлігі ретінде цифрлық дағдыларды оқыту мен дамытуды ескереді;

4) бейімделу тәсілі:

технологиялық ортадағы өзгерістерге тез жауап бере алатын икемді нормалау әдістеріне негізделген;

өндірістік орта мен технологиядағы өзгерістерге сәйкес нормаларды мерзімді қайта бағалау мен бейімдеуді қамтиды;

5) сапаны басқару:

еңбек тиімділігі мен сапасын арттыруға бағытталған сапаны басқару қағидаттарына негізделеді;

сапа және бақылау стандарттарын ескере отырып нормалауды қамтиды;

6) жүйелік тәсіл:

кешендегі еңбекті ұйымдастыруды, оның ішінде ұйымдық құрылымның әртүрлі элементтері арасындағы байланысты қарастырады;

цифрлық технологиялардың жұмыс процестеріндегі өзара әрекеттесу мен синергияға әсерін ескереді;

7) әлеуметтік-техникалық тәсіл:

жұмыстың техникалық және әлеуметтік аспектілері арасындағы өзара әрекеттесуге бағытталған;

цифрлық технологияның коммуникация, ұжымдық жұмыс және қызметкерлердің қанағаттану деңгейі сияқты еңбектің әлеуметтік аспектілеріне әсерін ескереді;

8) инновациялық тәсіл:

қазіргі заманғы технологияларды пайдалана отырып, еңбекті ұйымдастыруда инновацияларды енгізуге негізделеді;

технологиялық ортадағы өзгерістерге бейімделу үшін нормалау әдістерін үнемі жаңартуды қамтиды.

Цифрлық технологияларды ескере отырып, Еңбекті нормалау үнемі жаңаруды және бейімделуді қажет ететіндігін атап өту маңызды, өйткені технологиялық орта үнемі дамып отырады. Ол сондай-ақ қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыру және жұмыс ортасында тиімділік пен жайлылықты қамтамасыз ету үшін олармен тығыз қарым-қатынасты қажет етеді.

Жалпы, Еңбекті нормалау саласындағы тиімді жұмысқа кедергі келтіретін негізгі проблемалардың қатарына білікті кадрлардың жетіспеушілігі жатқызылуы керек.

2022 жылы Ташкент қаласында Еңбекті нормалау жөніндегі халықаралық конференция жұмысы аясында цифрландыруды ескере отырып, Еңбекті нормалау жөніндегі мамандарды даярлау мәселесі қаралды.

Халықаралық конференция жұмысының нәтижелері бойынша ұсыныстар айтылды, атап айтқанда - ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің мамандары үшін үздік әлемдік тәжірибелерді ескере отырып, кәсіпорындардың экономикалық қызметінің түрлері бойынша еңбекті ұйымдастыру және нормалау әдістері мен тетіктерін оқыту бойынша қысқа мерзімді курстарды ұйымдастыру мүмкіндігін қарастыру.

Бұл редакция «қазіргі жағдайдағы еңбекті ұйымдастыру және нормалау: теория және практика» халықаралық конференциясының Қарарында қабылданды және көрініс тапты.

Қазіргі жағдайда еңбекті ұйымдастыру және нормалау бойынша мамандарды даярлау бойынша жұмыс өзекті және сұранысқа ие. 2022 жылдан бастап ТМД Атқарушы комитетімен және «Беларусь ұлттық техникалық университеті мамандарды даярлауда» ТМД кадрларын даярлау саласындағы базалық ұйыммен хат алмасу жүргізілді.

Қазақстан мен Беларусь Республикасының ТМД-ға қатысушы мемлекеттерінің қатысушыларынан жұмыс тобы құрылды.

Аталған жұмысты Қазақстаннан «Қазақстан ғылыми-зерттеу техникалық университеті» атынан жүргізу жоспарлануда. Қ. Сәтбаев».

Қазақстан осындай мамандарды ТМД елдерінің білім беру бағдарламаларын цифрлық трансформациялау бойынша бірлескен жобалық кеңсесінің базасында даярлауды ұсынды.

Еңбекті ұйымдастыру және нормалау жөніндегі маман тек негізгі кәсіби құзыреттерге ие болып қана қоймай, сонымен қатар ақпараттық-коммуникациялық технологиялар туралы терең білімге ие болуы керек, тек есептеп қана қоймай, зерттелетін процестердің математикалық және компьютерлік модельдерін құра білуі керек.

Сондай-ақ, цифрлық трансформация талаптарына сәйкес кадрларды сапалы даярлау мақсатында Цифрлық инновациялар мен технологияларды, кең бейінді кәсіпті енгізу бойынша құзыреті бар басшылар мен мамандар сұранысқа ие екенін атап өткен жөн.

Қайта даярлау, нано дипломдарды беру, нано дәрежелерді беру бейресми оқытуға байланысты мәселелерді әзірлеуге және шешуге арнағысы келетіндер үшін мотивациялық негіз болуы керек.

Сонымен қатар, осы мәселелерді іске асыру үшін біліктілік сипаттамаларын, олардың негізінде кәсіби стандарттарды әзірлеу, олардың функционалдығын, білімі мен дағдыларын, біліктілікке қойылатын талаптарды кеңейту, кейіннен білім беру бағдарламаларын әзірлеу және оларды ТМД Атқару Комитеті деңгейінде мақұлдау бойынша бірлескен жұмыс жоспарлануда.

Қазіргі уақытта икемді (soft skills) және берік (hard skills) Дағдылар мен кәсіби құзыреттерге баса назар аудара отырып, біліктілік сипаттамалары әзірленуде, мысалы, «цифрлық техник-нормалаушы», «басшының орынбасары – цифрлық офицер», «цифрлық (желілік) заңгер», «маман - цифрлық HR» лауазымдарына басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының жалпы салалық біліктілік анықтамалығына енгізу үшін.

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету

Техникалық прогрестің дамуымен еңбек қауіпсіздігінің рөлі мен маңызы үнемі артып келеді. Бұл өнеркәсіптік технологиялардың күрделілігінің үздіксіз өсуінен туындаған қауіпті факторлар санының үздіксіз өсуі жағдайында адамның өмірі мен денсаулығына басымдық беру қажеттілігіне байланысты. Еңбек қауіпсіздігінің дамуы өнеркәсіптік прогреспен тығыз байланысты. Өнеркәсіптік революция өндірістің жаңа құралдарын революциялық енгізу арқылы өндірілетін өнімнің бірлігіне адам еңбегінің шығындарын түбегейлі төмендетуден тұрады, бұл өндірісті ұйымдастыруда ықпал ететін өзгерістерге әкеледі.

Еңбек қауіпсіздігін дамыту бизнестің осы революциялық инновацияларға барабар реакциясы болып табылады, ол біршама кешігіп өндірістік қауіпсіздік деңгейін арттыруға бағытталған тиімді шешімдерді іздеуде және әзірлеуде көрінеді. Мысалы, XVIII ғасырдың екінші жартысында тиімді бу қозғалтқышын ойлап табу және механикаландырылған еңбекті енгізу механикалық жабдықты өндірушілерден осы жабдықты пайдалану және қызмет көрсету кезінде қызмет көрсету персоналының жарақаттары мен апаттарынан қорғауды қамтамасыз ету үшін қажетті шараларды қабылдауды талап етті. Бұл шаралар негізінен инженерлік және техникалық шешімдердің сипатына ие болды (эртүрлі қоршаулар, қаптамалар, құлыптау жүйелері, апаттық өшіру және тежеу және т.б.).

Электр энергиясының пайда болуы және конвейерлік өндіріс идеясы оны бөлу арқылы еңбектің күшеюіне әкелді және XIX ғасырдың аяғы мен XX ғасырдың басында эртүрлі ағындық желілерді енгізу бизнестен жаңа өндірістік жағдайларда еңбек қызметін қауіпсіз жүзеге асыруға бағытталған тиімді әкімшілік және ұйымдастырушылық шешімдерді іздеуді талап етті. Бұл жүйелік тәсілді тудырды. Негізгі жетістікті ISO 45001 (бұрынғы OHSAS 18001) және ХЕҰ-2001 халықаралық еңбек қауіпсіздігі стандарттарын әзірлеу және қабылдау деп санауға болады.

Алайда, тәжірибе көрсеткендей, жоғарыда аталған шешімдер жарақаттануды қажетті деңгейге дейін төмендетуді қамтамасыз етпейді, өйткені адам мен оның мінез-құлқы басты кедергі болып қала береді. Ол жарақаттанудың негізгі көзі және «жабдық - рәсім-адам» өндірістік қауіпсіздік триадасындағы ең әлсіз буын болды. Оқиғалардың жүйелік себебінің қайнар көзі ретінде адамның қауіпті мінез-құлқының фактісі «қауіпсіздік мәдениеті» деген өз анықтамасын алды және адамның мінез-құлқымен байланысты. Бұл өндірістік процестерді жаппай автоматтандыру мен роботтандырумен, электронды құрылғылар мен құрылғыларды өндіріске кеңінен енгізумен, жұмыс процестерінің технологиялық күрделілігінің және қажетті білім көлемінің артуымен сәйкес келді. Алайда, адамның мінез-құлқының өзгеруі басқарудың ең күрделі міндеттерінің бірі болып қала береді, оны шешу одан әрі жаңа тәсілдерді іздеуді талап етеді, ал қазіргі уақытта еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін робототехника сияқты физикалық, цифрлық және биологиялық технологиялар саласындағы соңғы заманауи жетістіктерге негізделген зияткерлік қауіпсіздік жүйелері кеңінен енгізілетін күзет саласын дамытудың жаңа кезеңі басталды, 3D басып шығару, жаңа материалдар, пилотсыз көлік құралдары, нейрондық желілер, нано және биотехнология. Өндірісте осындай интеллектуалды технологиялардың болуы ақылды жұмыс орнын, ақылды өндірісті құруға мүмкіндік береді, бұл адамның қауіпсіздік талаптарын сақтауын бақылау арқылы қазіргі және болашақ уақыттағы еңбек қауіпсіздігінің жаңа деңгейіне қол жеткізуге мүмкіндік береді, оны кездейсоқ және байқаусызда жіберілген қателіктер мен қателіктерден қорғайды, бірақ шектемейді:

- үлгіні тану технологиялары негізінде жеке қорғаныс құралдарынсыз жұмыскерлердің жұмыс аймағына кіруін болдырмау;

- қызметкердің қауіпті аймақтарда немесе олардың жанында адамның физикалық жай-күйі мен оның орналасқан жерін мониторингтеудің дербес жүйелері базасында болуын бақылау және шектеу;

- өндірісті басқарудың зияткерлік жүйелері негізінде технологиялық процестің өту режимдері және авариялардың алдын алу жөніндегі қажетті шаралар туралы персоналды жедел бақылау және хабардар ету;

- технологиялық процестің нормалары бұзылған кезде жабдықтарды, механизмдерді немесе олардың тораптарын автоматты түрде бұғаттау;

- виртуалды шындық жүйелерін қолдана отырып оқыту арқылы қызметкерлердің кәсіби дағдыларын дамыту және т. б.

Алайда, жаңа технологияларды, материалдарды және т.б. енгізу жаңа құзыреттерді дамытуды талап ететінін атап өткен жөн.

Халықаралық практика Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мамандарды оқытудың үздіксіздігі; теория мен практиканың өзара байланысы (дуальды оқыту); оқытудың бейімделгіштігі; еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйелеріне Белсенді мемлекеттік қатысу қағидаттарына негізделеді: ғылымды дамыту, әдіснамалық қолдау, білім алушыларды санаттау және сертификаттау (лекторлардың, сарапшылардың тізімдерін/тізімдерін/тізбелерін жүргізу, еңбекті қорғау саласындағы мамандар), сапаны бақылау; еңбекті қорғау саласындағы мүдделі қатысушылардың өзара жауапкершілігі.

ЭЫДҰ елдерінің көпшілігінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы оқыту мемлекет тарапынан қатаң реттеледі және оны мамандандырылған институттар мен ғылыми орталықтар жүзеге асырады және сақтандыру сыйлықақылары есебінен қаржыландырылады.

АҚШ-та оқытуды ұйымдастыру мен өткізудің шектеу құқығы қолданылады, ұлттық еңбекті қорғау институты (NIOSH) білім беру және зерттеу орталықтарының тізілімін жүргізеді, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мамандарға арналған білім беру бағдарламалары қаржыландырылады, университеттерде оқуға гранттар бөлінеді, мамандарды бітірудің 50% - дан астамы үйлестіріледі.

Германияда курстар өткізетін оқу орындары міндетті лицензиялаудан өтеді.

Оңтүстік Кореяда мемлекеттік деңгейде Кореяның Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау агенттігі (KOSHA) тәуекелдерді бағалау бойынша тегін оқыту қарастырылған.

Сингапурда еңбекті қорғау мәселелері бойынша шеберлік сыныптары немесе қашықтықтан оқыту Еңбек Министрлігі жанындағы оқу орталықтарында жүргізіледі.

Канадада қауіпсіздік кенесі тәуекелдерді басқару және тәуекелдерді азайту стратегиясын жүзеге асырумен байланысты жұмысшылары үшін тәуекелдерді басқару бағдарламалары бойынша онлайн оқытуды жүргізеді. Финляндияда еңбекті қорғау саласындағы мемлекет деңгейінде оқытуды қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді оқу бағдарламалары негізінде өндірісте фин Денсаулық сақтау институты жүргізеді.

Финляндия заңнамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі картасын алу еңбек қауіпсіздігі бойынша тиісті оқудан өткеннен кейін және Финляндияның еңбек қауіпсіздігі орталығында тіркелгеннен кейін мүмкін болады. Ұлыбританияда қауіпсіздік және өнеркәсіптік гигиена бойынша кеңесшілер тізілімі енгізілді. Францияда жұмыс берушілердің кәсіптік оқытуды қаржыландыруға салымы айлық жалақы қорының 0,55% - дан 0,8% - на дейінгі біржолғы міндетті жарна түрінде белгіленді.

Бүгінгі таңда өндірістік жарақаттанудың негізгі себебі білікті кадрлардың жетіспеушілігінен, оқу орталықтарының оқыту сапасы үшін жауапкершілігінің болмауынан және басқалардан туындаған қауіпсіз еңбекке оқытудағы кемшіліктер болып табылады.

Қазақстанда қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуге жауапты тұлғаларды оқыту және біліктілігін арттыру жөніндегі қызметтер нарығы жеткілікті дамыған, бірақ мемлекеттік бақылаудың тиісті деңгейінің болмауына байланысты мамандарды даярлаудың тиісті сапасын қамтамасыз етпейді. Сонымен қатар, есепке алудың болмауы еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың санын бақылауға, олардың білімі мен кәсіптік даярлығына баға беруге мүмкіндік бермейді.

Еңбекті қорғау саласындағы проблемалардың қатарында еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың нашар дайындығын атап өтуге болады, көптеген кәсіпорындарда еңбек қорғау қызметтері жоқ, олар еңбек заңнамасына сәйкес 50-ден астам қызметкері бар өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда құрылуы керек. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман лауазымы енгізілмейді және штат саны 50 адамнан кем ұйымдарда жауапты адамдар бекітілмейді. Республикада іс жүзінде АПО, кәсіптік тәуекелдерді бағалау жөніндегі сарапшыларды, еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік және техникалық инспекторларды мақсатты кәсіптік даярлау жүзеге асырылмайды, бұл жұмыс істеп тұрған қызметтердің білікті кадрлармен жасақталуына әсер етеді.

Қазақстан Республикасында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша бакалаврларды, магистрлерді, сондай-ақ PhD докторларын даярлау «тіршілік қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау» білім беру бағдарламасы бойынша «Өндірістегі еңбекті қорғау және гигиена» даярлау бағытындағы «қызметтер» саласында жүзеге асырылады. Бұл білім беру бағдарламасы бакалавриат бағыты бойынша 29 жоғары кәсіптік білім беру ұйымдарында, оның ішінде магистратурада-17 – де, докторантурада-2 – де мәлімделген. Бұл ретте, 2022 жылы жалпы Қазақстан бойынша осы мамандықтарға: бакалавриатқа – 1210 адам, магистратураға – 51 адам, докторантураға – 5 адам түсті. Осы салада білім алуға деген қызығушылықтың төмендігін және мемлекеттік білім беру грантын тек 297 талапкер (24,5%) пайдаланғанын ескере отырып, кәсіпорындар 2022 жылы оқуға түскен 12 студенттің (1%) оқуына ақы төлейді, атап айтқанда, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мамандардың кәсібін насихаттау жөнінде шаралар қабылдау қажет еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің мәртебесін арттыру.

Жоғары білікті кадрлар қызметкерлердің зақымдануының (жоғалуының) кәсіптік тәуекелдерін анықтау, бағалау және бақылау жүйесін құру және мониторингтеу, әлеуметтік-еңбек қатынастарын жетілдіру және әлеуметтік әріптестік тетіктерін дамыту, қызметкерлердің әртүрлі топтарын ақпараттандырудың, консультациялаудың және оқытудың тиімді желісін құру, олардың еңбек қызметін жүзеге асыру процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау жолымен еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етудің кепілі болып табылады және бүкіл өндірістік процестің сенімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету, еңбекті қорғау саласының кәсіптік тәуекелдерді басқару жүйесіне көшуі есебінен өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан болатын өлім-жітім мен жарақаттану деңгейін қысқарту.

5. Саланың (саланың) кәсіби стандарттарының тізбесі: қолданыстағы және әзірлеуге жоспарланған

1. Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу:
«Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» кәсіби стандарты;
2. Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу:
«Еңбекті нормалауды ұйымдастыру», «жұмыстарды тарифтеуді ұйымдастыру» кәсіби стандарттары;
3. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету:
«Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» кәсіби стандарты.

6. Қорытындылар мен ұсыныстар

Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу

Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу бойынша жүргізілген талдау нәтижелері бойынша:

1. ҚҰК-2017-ге өзгерістер енгізілді:

1) қызметтермен толықтырылды:

«2422-0-007 Еңбекті нормалау жөніндегі сарапшы»;

«2422-0-008 Еңбекті нормалау жөніндегі кеңесші»;

2) келесі қызметтер бойынша өзгерістер енгізілді:

2-1) «3112-9-004 хронометраж бойынша техник» қызметінің атауы жаңа редакцияда жазылды: «3112-9-004 Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник»;

2-2) «1222-0-006 еңбек жөніндегі нормативтік-зерттеу зертханасының бастығы» қызметінің атауы жаңа редакцияда жазылды:

«1222-0-005 еңбек жөніндегі нормативтік-зерттеу зертханасының басшысы»;

3) «2422 адам ресурстарын басқару саласындағы кәсіби мамандар» қызметтар тобын өзектендіруге және қайта құрылымдауға және 2422-0, 2422-3, 2422-4 қызметтердің кіші топтарымен толықтыруға байланысты

келесі қызметтер жаңа редакцияда жазылды:

«Еңбекті нормалау жөніндегі инженер» 2422-1-004 қызмет коды «2422-0-004» редакциясында баяндалған;

«еңбекті ұйымдастыру және нормалау жөніндегі инженер» 2422-1-005 қызмет коды редакцияда жазылды: «2422-0-005»;

«еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер» 2422-1-006 қызмет коды жаңа редакцияда жазылды: «2422-0-006»;

«2422-1-012 нормалаушы (еңбек бойынша)» қызмет коды жаңа редакцияда жазылды: «2422-0-011»;

«2422-1-016 біліктілік жүйелері бойынша маман» қызмет коды жаңа редакцияда жазылды: «2422-3-002 біліктілік жүйесі бойынша маман»;

«еңбек жөніндегі экономист» 2422-1-028 қызмет коды «2422-3-007» редакциясында баяндалған.

1. Кәсіби стандарт біліктілікке (кәсіпке) әзірленеді.

Маманның алған біліктілігі шеңберінде және оның мансаптық өсу процесінде КС-да сабақтас лауазымдар (аға және жетекші мамандар, консультанттар және маман атқара алатын өзге де лауазымдар) көрсетілуі мүмкін.

Осыған байланысты, «Еңбекті нормалауды ұйымдастыру «КС біліктілікке» Еңбекті нормалау мен төлеуді ұйымдастыру «КС-ін өзектендіру және әзірлеу қажет:

«Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник», «еңбек жөніндегі техник», «Еңбекті нормалау жөніндегі инженер» «еңбек жөніндегі инженер», сондай-ақ сарапшы және басшы құрам лауазымдарында.

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету

Еңбек нарығын талдау нәтижелері бойынша біз мыналарды ұсынамыз:

1. НКЗ-ға келесі қызметтер бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу:

«2375-0-007 еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі нұсқаушы» коды «2375-0-007 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаушы» болып өзгертілсін;

«2149-3-021 еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі маман» коды «2149-3-021 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман» болып өзгертілсін;

«2149-3-015 Денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі үйлестіруші» коды «2149-3-015 Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы жөніндегі үйлестіруші» болып өзгертілсін;

«2149-3-020 Денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі маман» коды «2149-3-020 Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы жөніндегі маман» болып өзгертілсін;

«2149-3-007 Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі Инженер» коды

«2149-3-003 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инженер» болғандықтан алып тасталсын;

енгізу:

«2149-3-007 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі сарапшы (консультант)» коды;

«2149-3-013 еңбек жағдайлары және кәсіптік тәуекелдерді бағалау жөніндегі маман» коды;

«2375-2023 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту жөніндегі маман (лектор)» коды;

«еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі 3129-3-001 Техник»
КОДЫ.

2.1. Қызметтің мынадай атаулары енгізілсін:

1				Басшылар мен мемлекеттік қызметкерлер.
		*1439-9		
			*1439-9-009	Өткізу бюросының меңгерушісі
			*1439-9-010	Душ бөлмесінің меңгерушісі
			*1439-9-011	Кабинет меңгерушісі (еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, техникалық, оқу-әдістемелік, оқу және т. б.)
			*1439-9-012	Клубтың (қызмет көрсетудің өзге де салаларының)меңгерушісі
	2149			Электротехника инженерлерін қоспағанда, техника саласындағы кәсіби мамандар, Н. В. Д. г.
		*2149-1	***	Биомедицинадағы инженерлер (зерттеу инженерлері)
		*2149-2	***	Материалтану инженерлері
		2149-3		
			*2149-3-001	Сүңгуір маманы
			*2149-3-002	Авариялық-құтқару жұмыстары жөніндегі Инженер
			2149-3-003	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инженер
			*2149-3-005	Азаматтық қорғаныс, жұмылдыру жұмысы және өрт қауіпсіздігі жөніндегі Инженер
			*2149-3-006	Теңіздегі құтқару инженері
			*2149-3-008	Су астындағы жарылыс инженері
			*2149-3-009	Су асты-техникалық жұмыстар жөніндегі Инженер
			*2149-3-010	Өрт қауіпсіздігі инженері
			*2149-3-011	Өнеркәсіптік қауіпсіздік инженері
			*2149-3-012	Өртке қарсы автоматика инженері
			2149-3-013	Еңбек жағдайлары және кәсіби тәуекелдерді бағалау жөніндегі маман
			*2149-3-014	Суасты аппаратының инженер-зерттеушісі
			*2149-3-016	Теміржол бөлімшесінің қозғалысын тексеруші
			*2149-3-017	Қозғалыс қауіпсіздігі бойынша Ревизор
			*2149-3-018	Азаматтық қорғаныс маманы
			*2149-3-019	Көтергіш құрылыстардың өнеркәсіптік қауіпсіздігі жөніндегі маман
			2149-3-021	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман
			2149-3-022	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инспектор
		*2149-4	***	Инженерлер мен мамандар-метрология және стандарттау саласындағы мамандар
237				БАСҚА МАМАНДАР-БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДАҒЫ МАМАНДАР

	2375			Мамандар-қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті арттыру мамандары
		2375-0		Мамандар-қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті арттыру мамандары
			2375-0-023	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту жөніндегі маман (лектор)
			23475-0-006	Қауіпсіз жұмыс әдістері бойынша нұсқаушы
			*2375-0-008	Теориялық дайындық бойынша нұсқаушы
			*2375-0-009	Техникалық оқыту бойынша нұсқаушы

3				Физика және техникалық ғылымдар саласындағы техниктер, Б.Т.К.
31	3129			Физика және техникалық ғылымдар саласындағы техниктер, Б.Т.К
		3129-1	***	Аффинаж және балқыту техникасы
		3129-2	***	Материалтану техникасы
		3129-3	***	Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техниктер
			3129-3-001	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Техник
	3160			Құрылыс жұмыстарының, сапа мен қауіпсіздікті бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлары
		3160-1		Құрылыс және өрт инспекторлары
			*3160-1-001	Құрылыс-монтаждау жұмыстарының сапасы және қабылдау жөніндегі Инспектор
			*3160-1-002	Ғимараттардың техникалық күтімін бақылау жөніндегі Инспектор
			*3160-1-003	Өрт, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инспектор
			*3160-1-004	Демалыс және ойын сауық орындарының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторы
			*3160-1-005	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау инспекторы, ландшафт
			*3160-1-006	Тұрғын үй-жайларға техникалық қызмет көрсету жөніндегі Инспектор
			*3160-1-007	Ғимараттарға техникалық қызмет көрсету инспекторы
			*3160-1-008	Өрт инспекторы
			*3160-1-009	Өрт күзеті жасағының қызметін ұйымдастыру жөніндегі нұсқаушы
			*3160-1-010	Өрттің алдын алу бойынша нұсқаушы
			*3160-1-011	Ғимараттарға техникалық қызмет көрсету жөніндегі басшы
			*3160-1-012	Өрт, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қызметші
			*3160-1-013	Өртті зерттеу жөніндегі маман
			*3160-1-014	Өрттің алдын алу шаралары бойынша маман
			*3160-1-015	Өрт қауіпсіздігі жөніндегі маман
			*3160-1-016	Ландшафтық еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маманы

		*3160-1-017	Демалыс және ойын сауық орындарының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маманы
		*3160-2	Өнеркәсіптегі және өндірістегі инспекторлар
		*3160-3	Энергия қауіпсіздігі және энергия жүйелері жөніндегі инспекторлар
		*3160-4	Көлік қауіпсіздігі инспекторлары
		*3160-5	Қоршаған ортаны қорғау инспекторлары
		*3160-6	Сапа мен қауіпсіздікті бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлар
		*3160-6-003	Денсаулық сақтау инспекторы
		*3160-6-004	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инспектор
		*3160-9	Құрылыс жұмыстарының, сапа мен қауіпсіздікті бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі басқа инспекторлары, Н. В. Д. г.

2. «Еңбекті қорғау» КС-не мынадай өзгерістер енгізілсін: ҚР ЕК сәйкес КС атауына «қауіпсіздік» - «еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» сөзін қосу, сондай-ақ мынадай карточкаларды қосу:

код 1329-9-009-еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі басшы;

код 2149-3-007-еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі

сарапшы;

код 2149-3-013-еңбек жағдайлары және кәсіптік тәуекелдерді бағалау жөніндегі маман;

код 2149-3-021-еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман;

код 2375-0-023-еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту жөніндегі маман (лектор);

код 3129-3-001-еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі

Техник.

3. ЭҚЖЖ жіктеуішіне «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» бағыты бойынша экономикалық қызметтің жаңа түрін келесі иерархияда енгізу рәсімін бастамашылық етуді ұсынамыз:

М Кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет

74 Өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет

74.9 Басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет

74.90 Басқа топтамаларға енгізілмеген өзге де кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет

74.90.4 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызмет (кәсіптік, ғылыми, техникалық, білім беру, консалтингтік және т. б.)

ЭҚЖЖ-те осы қызмет түріне арналған жеке кіші сыныпты бөлуді ұсынамыз: 74.90.4 «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызмет (кәсіби, ғылыми, техникалық, білім беру, консалтингтік және т. б.)», бұл еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың рөлін арттыруға және осы саланы негізгі өндірістік қызмет түрлеріне жатқызуға мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде осы саланың экономикалық дамуын статистикалық есепке алуды, жоспарлауды және болжауды жақсартады.

Еңбек және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу саласындағы мамандарға күтілетін сұраныс пен ұсыныстар

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бағыты бойынша жүргізілген талдауды ескере отырып мыналар ұсынылады:

1) уәкілетті орган тарапынан оқу ұйымдарының (орталықтардың) қызметіне Мониторинг және бақылау:

а) білімді тексеру және сертификаттар беру бойынша орталықтандырылған базаны жүргізу;

б) лекторлардың бірыңғай тізілімін жүргізу;

с) оқу ұйымдарының (орталықтардың) бірыңғай тізілімін жүргізу;

2) оқу бағдарламаларының мазмұнына қойылатын ең төменгі талаптарды белгілеу;

3) міндетті түрде оқудан өтуге және білімін тексеруге жататын субъектілерді санаттарға бөлу;

4) өндірістік жарақаттануды төмендету мақсатында білім сапасының мониторингі және жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз ету;

5) үздіксіз оқыту қағидаты негізінде өзекті білімді, кәсіби құзыреттерді тиімді игеру;

б) Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендету;

7) білімді тексеру нәтижелері бойынша оқу ұйымдарының рейтингі.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың мансаптық өсуін көздеу, кәсіптік стандарттарды қайта қарау шеңберінде кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға жауапты адамдардың құзыреті мен біліктілігі бойынша талаптарды қайта қарау.

Анықтама. Қазіргі уақытта жоқ:

1. оқу орталықтары, оқытылған дәріскерлер бойынша сандық сапалық көрсеткіштердің мониторингі;

2. оқу орталықтарының рейтингінің, қызмет көрсету сапасының болмауына байланысты жұмыс беруші үшін бәсекеге қабілеттілігі;

3. тараптардың жауапкершілігі;

4. оқу орталықтары қызметінің қолжетімділігі мен ашықтығы.

СБШ біліктілік деңгейлерінің сипаттамасы

ҰБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу							
6	1210 Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары 1210-0-057 Орталық директоры (Жұмыспен қамту қызметі)	6	Бастау және жоспарлау	Басқару және жетекшілік	<ul style="list-style-type: none"> - ҚР Конституциясы - ҚР Еңбек кодексі - «Тілдер туралы»ҚР Заңы - «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы»ҚР Заңы - «Халықты жұмыспен қамту туралы»ҚР Заңы - «Халықтың көші-қоны туралы» ҚР Заңы - Бейіні, мамандануы және ұйымдастыру ерекшеліктері - Экономикалық инфрақұрылым демографиялық жағдай аймақтың (ауданның, қаланың) әлеуметтік-экономикалық дамуының ерекшелігі - Өңір (аудан, қала) ұйымдарының даму және құрылымдық өзгеру перспективалары - Нарықты дамытудың негізгі үрдістері мен бағыттары труда - Организация финансово-хозяйственной деятельности - Салық заңнамасының 	<ul style="list-style-type: none"> - Халықты жұмыспен қамту орталығының қызметіне басшылық жасау және оның жұмыс нәтижелері үшін жауапкершілік алу; - Халықты жұмыспен қамту орталығын дамытудың перспективалық және ағымдағы жоспарларын әзірлеуді ұйымдастыру және қамтамасыз ету; - Халықты жұмыспен қамту орталығына ұйымдастырушылық және әдістемелік басшылықты жүзеге асыру; - Халықты жұмыспен қамтудың жай-күйі мен даму болжамын бағалауды жүзеге асыру, Халықты еңбек нарығының жай-күйі туралы хабардар ету; - «Халықты жұмыспен қамту туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі Қазақстан Республикасының Заңында көзделген жұмыспен 	<ul style="list-style-type: none"> - - Ғылыми және практикалық салада көшбасшылық, дербестік, талдау, бағалау және күрделі инновациялық идеяларды жүзеге асыру қабілеті. Ғылыми және кәсіби қызметтің

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					<p>негіздері</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Еңбек және ұжымдық шарттар жасасу тәртібі - - Экономика негіздері - - Өрт қауіпсіздігі ережелері 	<p>қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын іске асыруды ұйымдастыру, сондай-ақ бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің қосымша шаралары;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Жұмыс іздеп жүрген адамдарға және жұмыссыздарға қолайлы жұмыс таңдауда көмек көрсету бойынша жұмысты ұйымдастыру; - Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорымен өзара іс-қимылды жүзеге асыру; - Халықты жұмыспен қамту саласында автоматтандырылған ақпараттық жүйелерді енгізу бойынша жұмысты ұйымдастыру; - Халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша озық халықаралық тәжірибені зерделеуді және қолдану мүмкіндіктерін ұйымдастыру; <p>Республика заңнамасында көзделген жұмыспен қамтуға</p>	<p>белгілі бір саласында құзыретті қарым қатынас</p>

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
						жәрдемдесудің өзге де шараларын көрсетуді ұйымдастыру Қазақстан о занятости населения.	
5	<p>1222 Адам ресурстарын басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар) 1222-0-008 Жұмыспен қамту орталығының (қызметінің) құрылымдық бөлімшесінің (бөлімінің, секторының) бастығы</p>	5	Бастау және жоспарлау	Басқару	<ul style="list-style-type: none"> - ҚР Конституциясы - ҚР Еңбек кодексі - «Тілдер туралы»ҚР Заңы - «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы»ҚР Заңы - «Халықты жұмыспен қамту туралы»ҚР Заңы - «Халықтың көші-қоны туралы» ҚР Заңы - Азаматтық заңнаманың негізгі ережелері, құрылымдық бөлімшенің бейіні, мамандануы және ерекшеліктері жұмыспен қамту саласындағы автоматтандырылған ақпараттық жүйелердің негізгі функциялары шаруашылық инфрақұрылым, демографиялық жағдай, өңірдің (қаланың, ауданның) әлеуметтік-экономикалық даму ерекшелігі. - Өңір (қала, аудан) ұйымдарының даму перспективалары және құрылымдық өзгерістері. 	<ul style="list-style-type: none"> - Халықты жұмыспен қамту орталығының (бөлімше) құрылымдық бөлімшесінің (бөлімінің, секторының) қызметіне басшылық жасау және оның жұмыс нәтижелері үшін жауапкершілік алу; - Бөлімшені дамытудың перспективалық және ағымдағы жоспарларын әзірлеуді ұйымдастыру және қамтамасыз ету; - Халықтың әртүрлі топтарын ескере отырып, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын іске асыру жөніндегі іс-шараларға ұсыныстар дайындау, оларды іске асыруға жәрдемдесу; 	- Принятие решений и ответственность на уровне подразделений

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					<ul style="list-style-type: none"> - - Өңірлік еңбек нарығын дамытудың негізгі үрдістері мен бағыттары - Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары бойынша іс-шараларды әзірлеу тәртібі - Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары бойынша іс-шаралардың тиімділігін бағалау - Ұйымның қаржы-шаруашылық қызметін ұйымдастыру - Экономика, Құқық негіздері - - Өрт қауіпсіздігі ережелері 	<ul style="list-style-type: none"> - - Халықты жұмыспен қамту бойынша отандық және шетелдік жұмыс тәжірибесін зерделеу және қорыту - - Өтініш білдірген адамдарды жұмысқа орналастыру мәселелері бойынша жұмыс берушілермен өзара іс-қимылды жүзеге асыру; - - Ауданда (қалада) ағымдағы бос жұмыс орындары мен болжамды жұмыс орындарының дерекқорын, өтініш білдірген тұлғалар арасынан мамандардың деректер банкін қалыптастыру бойынша жұмысты ұйымдастыру; - - Халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша жұмыс берушілермен және еңбек нарығының өзге де қатысушыларымен жұмыс нысандары мен әдістерін 	

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
						<p>жетілдіруге бағытталған іс-шаралардың орындалуын қамтамасыз ету;</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша жүгінгендерге ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізу және консультациялық қызметтер көрсету жөніндегі жұмысты үйлестіру; - - Азаматтардың жекелеген санаттарына (мүгедектерге, бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған, пробация қызметтерінің есебінде тұрған адамдарға, білім беру ұйымдарының түлектеріне) жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шараларын көрсету жөніндегі жұмысты үйлестіру; - - Жеке және заңды тұлғалардың шағымдары мен 	

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
						өтініштерін қарау - Талдамалық және статистикалық есептілікті жүргізу	
6	2422 Адам ресурстарын басқару саласындағы кәсіби мамандар 2422-2-001 Кәсіби бейімделу инженері 2422-2-002 Оқыту үйлестірушісі	5	Орындау	Негізгі қызмет	<ul style="list-style-type: none"> - ҚР Конституциясы - «Халықты жұмыспен қамту туралы»ҚР Заңы - Жұмыспен қамту саласындағы мәселелерді реттейтін нормативтік құқықтық актілер - Азаматтық және еңбек заңнамасының негізгі ережелері - Перспективалық және жылдық жоспарларды әзірлеу тәртібі - Демографиялық ахуал, өңірдің (қаланың, ауданның)әлеуметтік-экономикалық дамуының ерекшелігі - Өңір (қала, аудан)ұйымдарының құрылымдық өзгерістерінің перспективалары - Өңірлік еңбек нарығын дамытудың негізгі тенденциялары мен бағыттары - Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын әзірлеу тәртібі - Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары іс-шараларының тиімділігін бағалау 	<ul style="list-style-type: none"> - Бос жұмыс орындарын (бос жұмыс орындарын)есепке алу; - Жеке жұмыспен қамту картасын жүргізу; - Әлеуметтік келісімшарттар жасасу; - Жұмыс іздеп жүрген адамдарға, жұмыссыздарға және өзге де өтініш білдірген адамдарға еңбек делдалдығын көрсету; - Бюджет қаражаты есебінен халықты жұмыспен қамту саласында көрсетілетін қызметтердің аутсорсингін жүзеге асыру; - Халықты жұмыспен қамту саласындағы қызметтердің аутсорсингі туралы шарттың іске асырылу барысына мониторингті және бақылауды жүзеге асыру; - Қазақстан Республикасының 	<ul style="list-style-type: none"> - - Ұйымның стратегиясы, саясаты мен мақсаттары шеңберіндегі Еңбек және оқу қызметінің процестерін дербес басқару және бақылау, проблеманы талқылау, қорытындыларды

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					- - Өрт қауіпсіздігі ережелері	халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасында көзделген жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің өзге де шараларын көрсету. - Талдамалық және статистикалық есептілікті жүргізу; - Деректер базасын қалыптастыру бойынша жұмыс дағдылары; - -Ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізу және өтініш білдірген тұлғаларға консультациялық қызметтер көрсету бойынша жұмысты үйлестіру	дәлелдеу және ақпаратпен сауатты жұмыс істеу
4	2422 Адам ресурстарын басқару саласындағы кәсіби мамандар 2422-1-022 Еңбек қатынастары	4	Орындау	Негізгі қызмет	- ҚР Конституциясы - «Халықты жұмыспен қамту туралы»ҚР Заңы - Жұмыспен қамту саласындағы мәселелерді реттейтін нормативтік құқықтық актілер - Азаматтық және еңбек заңнамасының негізгі ережелері - Перспективалық және жылдық жоспарларды әзірлеу тәртібі	- - Оқу және еңбек жағдайын, оның мүмкін болатын өзгерістері мен салдарын дербес талдауды талап ететін үлгілік кәсіби міндеттерді шешу - - Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын ұйымдастыру және сапалы өткізуді қамтамасыз ету дағдылары - - Халыққа консультациялық	- - Ұйымның стратегиясы, саясаты мен мақсаттары шеңберіндегі Еңбек және оқу қызметінің процестерін дербес

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p>жөніндегі маман 2422-1-023 Еңбек ресурстары жөніндегі маман 2422-1-024 Жұмыстан босатылған персоналды жұмысқа орналастыру жөніндегі маман 2422-2-007 Еңбек ресурстарын дайындау жөніндегі маман 3333 Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу</p>				<p>- Демографиялық ахуал, өңірдің (қаланың, ауданның) әлеуметтік-экономикалық дамуының ерекшелігі - Өңір (қала, аудан) ұйымдарының құрылымдық өзгерістерінің перспективалары - Өңірлік еңбек нарығын дамытудың негізгі тенденциялары мен бағыттары. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын әзірлеу тәртібі - - Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары іс-шараларының тиімділігін бағалау. Өрт қауіпсіздігі ережелері</p>	<p>көмек көрсету бойынша жұмысты ұйымдастыру</p>	<p>басқару және бақылау, проблеманы талқылау, қорытындыларды дәлелдеу және ақпаратпен сауатты жұмыс істеу</p>

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p>жөніндегі қызметшілер3 333-0-008 Жұмысқа орналастыру инспекторы - Жұмыс іздеушілермен жұмыс жөніндегі маман - Жұмыс берушілермен жұмыс жөніндегі маман - Кәсіби бағдарлау жөніндегі маман - Болжау және мониторинг жөніндегі маман</p>						

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
4	<p>2379 Білім беру саласындағы кәсіби мамандар, Б.Т.К. 2379-1-004 Білім беру мәселелері жөніндегі кеңесші 3333 Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер 3333-0-010 Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі қызметші 3333-0-009</p>	4	Орындау	Негізгі қызмет	<ul style="list-style-type: none"> - - Жұмыспен қамту саласындағы қызметті регламенттейтін нормативтік құқықтық актілер - - Азаматтық және еңбек заңнамасының негізгі ережелері - - Перспективалық және жылдық жоспарларды әзірлеу тәртібі - - Өзін-өзі жұмыспен қамтыған, жұмыссыз және аз қамтылған азаматтардың саны туралы статистикалық деректер - - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өртке қарсы қорғау нормалары, ішкі тәртіп қағидалары 	<ul style="list-style-type: none"> - - Осы жұмыссыздар, жұмыспен қамтылған адамдардың жекелеген санаттары және халықты жұмыспен қамту орталығына жүгінгендер туралы есеп жүргізу; - - Жұмыс берушілердің бос жұмыс орындары бойынша есепке алуды қалыптастыру және жүргізу; - - Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына бағытталған адамдардың есебін жүргізу; - - Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының қаражаты есебінен жұмысынан айырылған жағдайда әлеуметтік төлем тағайындау үшін қажетті құжаттарды қабылдауды жүзеге асыру және оларды «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясына жіберу; - - Жұмысқа орналасуға, кәсіптік оқудан өтуге, қоғамдық 	<ul style="list-style-type: none"> - - Қарым-қатынас дағдылары - - Топта жұмыс істей білу - - Өзгерістерге бейімделу

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	Жұмыспен қамту жөніндегі кеңесші 3345 Адам ресурстарын басқару бойынша көмекші кәсіби персонал 3345-0-002 Жұмыс берушілермен байланыс бөлімінің қызметкері - Жұмыспен қамту жөніндегі кеңесші					жұмыстарға, әлеуметтік жұмыс орындарына, жастар практикасына қатысуға құжаттаманы ресімдеу; - -Мамандандырылған автоматтандырылған ресурстарда, атап айтқанда «Еңбек биржасы»Мемлекеттік интернет-ресурсы жүйесінде жұмыс істеу дағдылары	
Еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу							
8	1221	8	Жоспарлау	Басқару	Заңнамалық және нормативтік құқықтық актілер, еңбекақы	Ұйымның (кәсіпорынның) қызметіне қатысты қолданыстағы	Аналитикалық ойлау.

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p>Қаржы, әкімшілік және Заң қызметі жөніндегі функционалды қ басшылар (басқарушылар)</p> <p>1221-1-015 Бюджеттік жоспарлау жөніндегі басшы (бас экономист)</p> <p>1221-1-008 Қаржы-экономикалық бөлімінің бастығы (Ұйымдастыру және еңбекақы төлеу</p>				<p>төлеуді ұйымдастыру және өндірісті басқару жөніндегі әдістемелік материалдар. ҚР еңбек заңнамасы. Еңбек экономикасы. Экономика және өндірісті ұйымдастыру. Кәсіпорынның құрылымы, оның профилі, мамандануы және даму перспективалары. Еңбек жөніндегі жоспарларды, нормаларды қайта қараудың күнтізбелік жоспарларын әзірлеу тәртібі. Еңбек бойынша көрсеткіштер жүйесі, оларды талдау және есепке алу әдістері. Еңбекақы төлеу, материалдық және моральдық ынталандыру нысандары мен жүйелері. Еңбекті нормалау әдістері, еңбек жөніндегі нормативтерді әзірлеу тәртібі. Жұмыстарды тарифтеу, разрядтарды белгілеу,</p>	<p>құқықтық актілер мен нормативтік құжаттарды білу және қолдану. Ұйымда (кәсіпорында) оның мақсаттары мен стратегиясына сәйкес еңбек және басқару процестерін ұйымдастыру. Еңбек жоспарлары мен еңбек көрсеткіштері жүйесінің жобаларын әзірлеуді бақылау. Еңбекті нормалау, нормаларды есептеу, олардың сапасын талдау және уақтылы қайта қарау, еңбек жөніндегі техникалық негізделген нормативтерді енгізу жөніндегі жұмысты ұйымдастыру. - - Еңбек процестерін, басқарудың ұйымдық құрылымдарын, ұйымдағы (кәсіпорындағы) еңбек жағдайларын зерделеу және талдау және еңбек өнімділігінің өсу резервтерін анықтау жөніндегі жұмыстарға басшылық жасау</p>	<p>Жауапкершілік Нәтижеге назар аудару. - - Зейін</p>

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p>бөлімінің бастығы)</p> <p>1222 Адам ресурстарын басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)</p> <p>1222-0-005 Еңбек жөніндегі нормативтік-зерттеу зертханасының басшысы</p>				<p>жұмысшыларға еңбекақы және қызметшілердің лауазымдық жалақыларын төлеу тәртібі, қосымша ақы, үстемеақылар және жалақыға коэффициенттер. Жұмыс уақытының шығындарын, еңбек әдістері мен әдістерін зерттеуде, нормалардың сапасын талдауда, техникалық негізделген нормаларды есептеуде қолданылатын әдістер мен техникалық құралдар. Өндіріс технологиясының негіздері. Бақылау түрлері, оларды жүргізу тәртібі. Бақылау нәтижелерін өңдеу және талдау әдістері.</p> <p>- - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өрттен қорғау ережелері мен нормалары.</p>		
7-5	2422 адам ресурстарын басқару саласындағы	7-5	орындау	Негізгі қызмет	Еңбекті және жалақыны ұйымдастыру жөніндегі қаулылар, өкімдер, бұйрықтар, өзге де басшылық, әдістемелік және	Еңбекті ұйымдастыруды, жалақы нысандары мен жүйелерін, материалдық және моральдық ынталандыруды жетілдіру	Аналитический склад ума

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p>кәсіби мамандар 2422-0-004 Еңбекті нормалау жөніндегі Инженер</p> <p>2422-0-005 Еңбекті ұйымдастыру жөніндегі Инженер</p>	<p>5 (5.0, 5.1., 5.2.) 6 (6.0, 6.1., 6.2.) 7 (7.0, 7.1., 7.2.)</p>			<p>нормативтік материалдар. Еңбек экономикасы. Экономика және өндірісті ұйымдастыру. Жалақы және материалдық ынталандыру нысандары мен жүйелері. Қызметкерлер санын анықтау әдістері. Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің тарифтік-біліктілік анықтамалықтары және қызметшілер лауазымдарының біліктілік сипаттамалары. Жұмыстарды тарифтеу, лауазымдық айлықақыларды, қосымша ақыларды, үстемеақылар мен жалақыға коэффициенттерді белгілеу, сыйлықақыларды есептеу тәртібі. Өндіріс технологиясының негіздері. Бақылау түрлері, оларды жүргізу тәртібі. Бақылау нәтижелерін өңдеу және</p>	<p>жөніндегі жұмыстарды жүзеге асыру. Жалақының қолданыстағы нысандары мен жүйелерін, материалдық және моральдық көтермелеуді қолданудың тиімділігін зерттеу жетілдіру бойынша ұсыныстар дайындайды Кәсіптер мен лауазымдардың атауларын белгілеуді, тарифтік ставкалар мен бағаларды, лауазымдық айлықақыларды, қосымша ақыларды, үстемеақылар мен жалақыға коэффициенттерді қолдануды бақылау Жұмыстардың тарифтелуін бақылау және жұмысшылар мен қызметшілер санаттарының тарифтік-біліктілік анықтамалықтарына сәйкес разрядтарын белгілеу. - - Еңбек және жалақы бойынша көрсеткіштердің есебін жүргізу, белгіленген есептілікті талдау және жасау</p>	<p>Жауапкершілік Зейін - - Командада жұмыс істей білу</p>

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					талдау әдістері. - - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өрттен қорғау ережелері мен нормалары		
4	3112 Өнеркәсіптегі және өндірістегі техника 3112-9-004 Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник 4311-4-006 Еңбек технигі	4 (4.0, 4.1, 4.2)	Орындау	Негізгі қызмет	Еңбек процестерін, еңбек тәсілдерін, жұмыс уақытын пайдалануды зерттеу әдістері. Бақылау түрлері, оларды жүргізу тәртібі. Бақылау нәтижелерін өңдеу және талдау, бақылау жүргізу кезіндегі өнімділік пен жұмыс қарқынын бағалау әдістері. Жұмыс уақытының шығындарын зерттеуде қолданылатын аспаптар. Еңбек физиологиясы мен психологиясының негіздері. Еңбекті ұйымдастыру негіздері. Еңбек заңнамасының негіздері. Ішкі еңбек тәртібі ережелері. - - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өрттен қорғау ережелері мен нормалары.	Хронометраждық бақылаулар жүргізу. Уақытты бақылау нәтижелерін өңдеу және талдау әдістері. - - Өндіріс техникасы мен технологиясын зерттеу	Зейін - - Әлеуметтік өзара әрекеттесу дағдылары
3	3345	3	Орындау	Негізгі қызмет	Еңбекті нормалау әдістері. Экономика, өндірісті, еңбек пен	Штаттық тәртіптің сақталуын, жалақы қорының жұмсалуды	Внимательность.

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	Адам ресурстарын басқару бойынша көмекші кәсіби персонал 4311-4-003 табельші 4311-9-009 Хронометражист				басқаруды ұйымдастыру Технологиялық процестер және өндіріс режимдері. Технологиялық құжаттаманың бірыңғай жүйесі. Еңбек өнімділігін арттыру жөніндегі нормалар мен ұйымдастыру-техникалық іс-шараларды қайта қараудың күнтізбелік жоспарларын әзірлеу тәртібі. Есептеу техникасы, коммуникациялар және байланыс құралдары. - - Әлеуметтану, физиология және еңбек психологиясының негіздері. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өртке қарсы қорғау қағидалары мен нормалары	бақылауды жүзеге асыру. Кәсіптер мен лауазымдардың атауларын белгілеудің дұрыстығы. - - Есептілікті жүргізу және жасау.	Әлеуметтік өзара әрекеттесу дағдылары. Жауапкершілік. - - Орындаушылық.
Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау							
8	Құрылымдық бөлімшелер бөлімшелерінің басшылары	8.1-8.4	Ұйымдағы мақсаттарды, стратегия	Басқару	- - ҚР Еңбек кодексі - - Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы Үлгілік ереже	-Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға жүйелі көзқарасты дамыту мен енгізуді басқару және қолдау	- - Ынталандыру қабілеті

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p>1329 Мамандандырылған өндірістік, өндіру, құрылыс, жабдықтау және көлік бөлімшелерінің басшылары (басқарушылары), Н. В. Д. г. 1329-9-009 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі басшы</p>		ларды, саясатты бастау, жоспарлау, үйлестіру, талдау, анықтау бақылау		<ul style="list-style-type: none"> - - Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу және бекіту қағидалары - - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша әдістемелік материалдар - - Басқарудың негізгі ғылымдары - - Негізгі қауіптер мен қауіптер - - Қауіптер мен тәуекелдерді бақылау шараларын түсіну - - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды басқару - - Ұйымның өндірістік және ұйымдастырушылық құрылымы - - Өндірістің негізгі технологиялық процестері мен режимдері, ұйымның жабдықтары және оның жұмыс принциптері - - Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді 	<ul style="list-style-type: none"> - Басшыларды қоса алғанда, негізгі ықпал етуші факторларды басқару және қолдау, позитивті, көңілді қауіпсіздік мәдениетін насихаттау стратегияларына қатысты - Еңбекті қорғау саласындағы тәуекелдерді басқару процестерін дамыту және оларды енгізуге және сүйемелдеуге жәрдемдесу - Жұмысшылардың қауіпсіз жұмыс әдістеріне уақтылы және сапалы оқытылуын, жұмыскерлерге барлық нұсқамалар мен аттестациялар (білімдерін тексеру) жүргізілуін бақылау - Әдістемелік басшылықты жүзеге асыру және ұйымның барлық бөлімшелерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмыстарды ұйымдастырудың бірыңғай тәртібін қамтамасыз ету - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы анықталған бұзушылықтарды жоюды бақылау 	<ul style="list-style-type: none"> - - Командада жұмыс істеу қабілеті - - Басқа адамдардың іс-әрекетін басқару қабілеті - - Тепе-теңдік - - Нәтижеге қол жеткізуге бағытталған - - Қарым-қатынас

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					<p>міндетті мерзімдік аттестаттау ережесі</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын зерттеу әдістері - - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың орындалуы туралы есептілікті жасау тәртібі мен мерзімдері - - Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және қызметкерлердің денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру және есепке алу тәртібі - - Өндірістегі жазатайым оқиғаға байланысты құжаттардың қажетті нысандары - - Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және білімдерін 	<ul style="list-style-type: none"> - Халықаралық стандарттар талаптарына сәйкес интеграцияланған менеджмент жүйесін енгізу - Бірыңғай тәртіпті (автоматтандырылған ақпараттық жүйені енгізу), өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіптік ауруларды және профилактикалық іс-шараларды есепке алуды жүргізу - Ұйымды еңбек жағдайларын жақсартатын жабдықтармен және тетіктермен, ұжымдық және жеке қорғану құралдарымен жарақтандыруды бақылау - Құрылымдық бөлімшелер басшыларының еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі жұмысты жүзеге асыру - Орындалуын бақылау - өндірістік жарақаттанудың алдын алу жөніндегі іс-шаралар - Еңбек жағдайларын жақсартудың кешенді жоспарын 	<ul style="list-style-type: none"> - Табан дылық - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік актілерді білу және түсіндіре білу

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					<p>тексеру қағидалары мен мерзімдері</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқамалардың түрлері, нысандары, олардың ерекшеліктері - - Нұсқама жүргізу кезінде қолданылатын техникалық құралдар - - Лауазымдар (кәсіптер) және орындалатын жұмыс түрлері бойынша еңбекті қорғау жөніндегі қағидаларда, үлгілік нұсқаулықтарда баяндалған еңбекті қорғау талаптары - - Қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың тізбесі және олардың қызметкерлердің денсаулық жағдайына әсері - - Жұмыс түрлеріне, өндірістік жабдыққа (оны орналастыруға), материалдарға белгіленген қауіпсіздік талаптары 	<p>әзірлеу және оның орындалуын бақылауды жүзеге асыру</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы жұмысы туралы жиынтық есептерді, ақпаратты, анықтамаларды уақтылы ұсынуды қамтамасыз ету - Ауызша байланыс - Дағдылар кәсіби презентация - Білімді басқару - Мәселелерді шешу және сыни тұрғыдан ойлау - Негізделген жұмыс іс жүзінде - Жобаларды басқару және басқару өзгерістер - Кәсіби тәжірибе - Этикалық практика - Бағалау және мониторинг 	

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					<ul style="list-style-type: none"> - - Өндірістік процестер мен өндірістегі операциялардың схемалары - - Еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі техникалық іс-шаралардың құрамы мен мазмұны 	<ul style="list-style-type: none"> - Құқық, реттеу және әлеуметтік контекст - Тәуекелді бағалау және тәуекел туралы шешім қабылдау 	
6-7	<p>2149 Инженер-электротехниктерді қоспағанда, техника саласындағы кәсіби мамандар, Н. В. Д. г. 2149-3-015</p> <p>Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы жөніндегі үйлестіруші</p> <p>2149-3-3-007</p>	7,6	Жұмысты орындау	Негізгі қызметі	<ul style="list-style-type: none"> - ҚР Еңбек кодексі - Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және білімдерін тексеру қағидалары мен мерзімдері - Еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және алғашқы көмек көрсету бойынша Нұсқамалардың, тағылымдамалардың, оқытудың мазмұны, түрлері, ерекшеліктері - Ұйымда қолданылатын жабдықты пайдалану ерекшеліктері және еңбек функциясын орындау үшін қажетті өзге де нормативтік құқықтық актілер 	<ul style="list-style-type: none"> - - Теориялық және практикалық білімді қолдана отырып, кәсіби мәселелерді шешудің әртүрлі нұсқаларын өз бетінше әзірлеу - - Ұйымда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша сабақтар өткізу үшін оқу материалын дайындау (ішкі оқыту үшін) - - Еңбекті қорғау жөніндегі жергілікті нормативтік құжаттаманы әзірлеу және жүргізу - - Нұсқаулық өткізу, өндірістік персонал үшін 	<ul style="list-style-type: none"> - Тәртіп - Өнімділік - Эмоционалды тұрақтылық

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p><i>Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі сарапшы</i></p> <p>2149-3-003</p> <p><i>Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инженер</i></p> <p>2149-3-021</p> <p><i>қауіпсіздік жөніндегі маман және еңбекті қорғау</i></p> <p>2149-3-020</p>	<p>6</p> <p>6</p> <p>6</p>			<p>- Себептік байланыс -</p> <p>- Қауіпсіздік</p> <p>- Тәуекел</p> <p>- Қауіптер</p>	<p>қажетті оқыту түрлерін ұйымдастыру</p> <ul style="list-style-type: none"> - - ҚР заңнамасына сәйкес жазатайым оқиғаларды тексеру және есепке алу - - Қызметкерлерге жеке қорғаныс құралдарын, арнайы киім, аяқ киім беруді ұйымдастыру - - Медициналық тексерулерді ұйымдастыру (алдын ала /мерзімді, рейс алдындағы) - - Мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарында компанияның мүдделерін білдіру және өзара іс-қимыл жасау 	

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	<p><i>Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы жөніндегі маман</i></p> <p>2149-3013</p> <p><i>Еңбек жағдайлары және кәсіби тәуекелдерді бағалау жөніндегі маман</i></p>	6	Жұмысты орындау				
5-6	2375 Мамандар-қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті	6, 5	Жұмысты орындау	Негізгі қызметі	<ul style="list-style-type: none"> - ҚР Еңбек кодексі - Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді міндетті мерзімдік аттестаттау ережесі - Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы Үлгілік ереже 	<ul style="list-style-type: none"> - Барлық жаңадан жалданатын жұмысшыларға кіріспе нұсқама жүргізу, сондай-ақ анықталған кемшіліктерді жою үшін жұмысшыларға қосымша нұсқама беру - Аттестаттауды және қызметкерлердің кәсіби деңгейін 	<ul style="list-style-type: none"> - Командада жұмыс істеу қабілеті - Жауапкершілік

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	арттыру мамандары 2375-0-023 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту жөніндегі маман (лектор)	6			- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша әдістемелік материалдар - Ұйымның өндірістік және ұйымдастырушылық құрылымы, өндірістің негізгі технологиялық процестері мен режимдері, ұйымның жабдықтары және оның жұмыс принциптері, жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын зерттеу әдістері - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың орындалуы туралы есептілікті жасау тәртібі мен мерзімдері	талдау мен бақылаудың басқа түрлерін жүргізу - Оқытуға қатысушылардың өз бетінше жұмыс істеуге рұқсатты ресімдеу үшін кәсіби жарамдылығы туралы қорытынды беру -Өндіріс қауіпсіздігі мен өндірістік ортаға, көлік қауіпсіздігіне, санитарлық-гигиеналық жағдайларға қатысты ережелер бойынша кәсіпорын қызметкерлеріне кеңес беру.	- Қарым-қатынас орната алу
	2375-0-006 қауіпсіз жұмыс әдістері бойынша нұсқаушы 2375-0-007 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаушы	5,6 5,6		- Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және білімдерін тексеру қағидалары мен мерзімдері - Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқамалардың түрлері, нысандары, олардың ерекшеліктері			

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					<ul style="list-style-type: none"> - Нұсқама жүргізу кезінде қолданылатын техникалық құралдар - Лауазымдар (кәсіптер) және орындалатын жұмыс түрлері бойынша еңбекті қорғау жөніндегі қағидаларда, үлгілік нұсқаулықтарда баяндалған еңбекті қорғау талаптары - Жұмыс түрлеріне, өндірістік жабдыққа (оны орналастыруға), материалдарға қойылатын қауіпсіздік талаптары - Өндірістік процестер мен өндірістегі операциялардың схемалары 		
4-5	3129 3129-3 Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбекті қорғау және техника жөніндегі техниктер қауіпсіздік	5,4	Жұмысты орындау	Негізгі қызмет	<ul style="list-style-type: none"> - ҚР Еңбек кодексі - Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы Үлгілік ереже - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша әдістемелік материалдар - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың 	<ul style="list-style-type: none"> - деректерді жинау және техникалық қолдауды қамтамасыз ету: тиімді, персоналды, материалдар мен жабдықтарды қауіпсіз және ұтымды пайдалану; жұмыс әдістері мен операциялардың реттілігі, сондай-ақ оларды бақылау 	<ul style="list-style-type: none"> - Командада жұмыс істеу қабілеті - Басқа адамдардың іс-әрекетін басқару қабілеті -Тепе-теңдік

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезеңдері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
	3129-3-001 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Техник	4			<p>орындалуы туралы есептілікті жасау тәртібі мен мерзімдері</p> <ul style="list-style-type: none"> - Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және қызметкерлердің денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру және есепке алу тәртібі - Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және білімдерін тексеру қағидалары мен мерзімдері - Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқамалардың түрлері, нысандары, олардың ерекшеліктері - Нұсқама жүргізу кезінде қолданылатын техникалық құралдар - Лауазымдар (кәсіптер) және орындалатын жұмыс түрлері бойынша еңбекті қорғау жөніндегі қағидаларда, үлгілік 	<p>жүзеге асыру;</p> <ul style="list-style-type: none"> - жазатайым оқиғалардың қаупін анықтауға және қаражатты енгізуге көмек көрсету; қауіпсіздік ережелері; - жабдықтар мен аспаптарды жетілдіруді енгізу және сынақтан өткізу, өндірістік ортаның қауіпті және зиянды факторларының алдын алу, бақылау үшін пайдаланылатын, - инженерлердің басшылығымен қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету бойынша көмек көрсету; - инженерлерге автоматтандырылған тестілеуге және әзірлеуге көмек көрсету жабдықтар мен робототехника.- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қолданыстағы заңдардың, нормалар мен ережелердің, стандарттардың, өрт қауіпсіздігі ережелерінің және басқа да нормативтік актілердің сақталуын бақылау 	<ul style="list-style-type: none"> - Нәтижеге қол жеткізуге бағытталған - Қарым-қатынас - Табандылық

ҮБК деңгейі	НКЗ-дан қызмет	СБШ деңгейі	Кезендері	Ұжымдық еңбек бөлінісіндегі рөлі (оның ішінде жауапкершілік саласы)	Білім	Дағдылар	Жеке құзыреттер
					<p>нұсқаулықтарда баяндалған еңбекті қорғау талаптары</p> <ul style="list-style-type: none"> - Қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың тізбесі және олардың қызметкерлердің денсаулық жағдайына әсері - Жұмыс түрлеріне, өндірістік жабдыққа (оны орналастыруға), материалдарға қойылатын қауіпсіздік талаптары - Өндірістік процестер мен өндірістегі операциялардың схемалары - Еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі техникалық іс-шаралардың құрамы мен мазмұны 	<ul style="list-style-type: none"> -Санитарлық-гигиеналық жағдайларды сақтау немесе жақсарту және ластанудың алдын алу бойынша шараларды бастау - Еңбек жағдайларын жақсарту бойынша түзету шараларын іске асыруға жәрдемдесу; - Кәсіпорын қызметкерлеріне Жеке қорғаныс құралдарын бақылау және беру 	

ЭҚЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің әрбір түрінің кәсіпорындарында ҚҰК бойынша сабақтар мен кәсіптердің негізгі топтарының сипаттамасы және олардың білімі (дипломдар, сертификаттар, куәліктер) және жұмыс тәжірибесі бойынша тиісті біліктіліктері.

Кәсіби стандарт біліктілікке (кәсіпке) әзірленеді.

Маманның алған біліктілігі шеңберінде және оның мансаптық өсу процесінде КС-да сабақтас лауазымдар (аға және жетекші мамандар, консультанттар және маман атқара алатын өзге де лауазымдар) көрсетілуі мүмкін.

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу		
Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі басшылар			
1.	Жұмыспен қамту қызметінің басшысы (Орталық директоры Орталық бастығы Филиал (желі)басшысы	жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі (әлеуметтік, экономикалық, заңгерлік) және халықты әлеуметтік қорғау немесе Жұмыспен қамту жүйесінде кемінде 3 жыл немесе қызмет салаларында басшылық лауазымдарда кемінде 2 жыл жұмыс өтілі	Жоғары білім. Бакалавриат, резидентура, практикалық тәжірибе.
2.	Жұмыспен қамту қызметінің құрылымдық бөлімшесінің басшысы (жұмыспен қамту орталығының (қызметінің) бөлімі, секторы)	жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі (әлеуметтік, экономикалық, заңгерлік) және халықты әлеуметтік қорғау ұйымдарында немесе тиісті бейіндегі лауазымдарда жұмыс өтілі кемінде 1 жыл	Техникалық және кәсіптік білім (немесе орта білімнен кейінгі білім), практикалық тәжірибе немесе жоғары білім, практикалық тәжірибесі жоқ қосымша кәсіптік білім беру бағдарламалары
Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі мамандар			
3.	Еңбек нарығының талдаушысы	Біліктілігі жоғары деңгейдегі маман: жоғары білім және жұмыспен қамту жүйесінде бірінші санатты біліктілігі жоғары деңгейдегі маман лауазымында жұмыс өтілі кемінде 3 жыл; бірінші санаттағы: жоғары білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы жұмыс өтілі екінші санаттағы	Жоғары білім. Бакалавриат, резидентура, практикалық тәжірибе.
4.	Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі маман		
5.	Жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жөніндегі маман		

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу		
Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі басшылар			
6.	Кәсіптік даярлау жөніндегі маман	<p>біліктілігі жоғары деңгейдегі маман лауазымында кемінде 2 жыл;</p> <p>екінші санат: жоғары білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы біліктілігі жоғары деңгейдегі санаты жоқ маман лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 1 жыл;</p> <p>санатсыз: жоғары білім, жұмыс өтіліне талап қойылмайды</p> <p>Біліктілігі орта деңгейдегі маман:</p> <p>жоғары санатты: техникалық және кәсіптік білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы жұмыс өтілі бірінші санатты біліктілігі орта деңгейдегі маман лауазымында кемінде 3 жыл;</p> <p>бірінші санаттағы: техникалық және кәсіптік білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы жұмыс өтілі екінші санаттағы біліктілігі орта деңгейдегі маман лауазымында кемінде 2 жыл;</p> <p>екінші санат: техникалық және кәсіптік білімі және халықты жұмыспен қамту саласында біліктілігі орта деңгейдегі санаты жоқ маман лауазымында кемінде 1 жыл жұмыс өтілі;</p> <p>санатсыз: техникалық және кәсіптік білім, мамандық бойынша жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды.</p>	<p>Негізгі орта білім базасында техникалық және кәсіптік білім болған кезде және кемінде үш жыл практикалық тәжірибе болған жағдайда.</p> <p>Практикалық тәжірибесі жоқ жоғары деңгейдегі техникалық және кәсіптік білім (қосымша кәсіптік даярлық немесе орта білімнен кейінгі білім) болған кезде.</p>
7.	Жұмыспен қамту жөніндегі кеңесші	Орта, техникалық және кәсіптік білім, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды	
Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер			

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу		
Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі басшылар			
8.	Әлеуметтік жұмыс жөніндегі кеңесші	<p>Біліктілігі жоғары деңгейдегі маман: жоғары білім және жұмыспен қамту жүйесінде бірінші санатты біліктілігі жоғары деңгейдегі маман лауазымында жұмыс өтілі кемінде 3 жыл;</p> <p>бірінші санаттағы: жоғары білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы жұмыс өтілі екінші санаттағы біліктілігі жоғары деңгейдегі маман лауазымында кемінде 2 жыл;</p> <p>екінші санат: жоғары білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы біліктілігі жоғары деңгейдегі санаты жоқ маман лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 1 жыл;</p> <p>санатсыз: жоғары білім, жұмыс өтіліне талап қойылмайды</p> <p>Біліктілігі орта деңгейдегі маман:</p> <p>жоғары санатты: техникалық және кәсіптік білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы жұмыс өтілі бірінші санатты біліктілігі орта деңгейдегі маман лауазымында кемінде 3 жыл;</p> <p>бірінші санаттағы: техникалық және кәсіптік білім және халықты жұмыспен қамту саласындағы жұмыс өтілі екінші санаттағы біліктілігі орта деңгейдегі маман лауазымында кемінде 2 жыл;</p> <p>екінші санат: техникалық және кәсіптік білімі және халықты жұмыспен қамту саласында біліктілігі орта деңгейдегі санаты жоқ маман лауазымында кемінде 1 жыл жұмыс өтілі;</p>	<p>Негізгі орта білім базасында техникалық және кәсіптік білім болған кезде және кемінде үш жыл практикалық тәжірибе болған жағдайда.</p> <p>Практикалық тәжірибесі жоқ жоғары деңгейдегі техникалық және кәсіптік білім (қосымша кәсіптік даярлық немесе орта білімнен кейінгі білім) болған кезде.</p>

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу		
Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі басшылар			
		санатсыз: техникалық және кәсіптік білім, мамандық бойынша жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды	
9.	Әлеуметтік жұмыс бойынша көмекші	Орта, техникалық және кәсіптік білім, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды	

* Мамандықтар 2016 жылғы қолданыстағы ҰБШ-ға сәйкес сараланған.

Кәсіби топтардағы мамандықтарды көрсететін функционалдық карта

СБШ деңгейлері	78.10. Жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі	78.10. Жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі	78.10. Жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі
	НКЗ бойынша кәсіби топтар		
1	2	3	4
бұрғылау	1210-0-000 жұмыспен қамту қызметінің басшысы (еңбек ұтқырлығы орталықтары)	1210-0 мекемелердің, ұйымдардың кеңесшілерінің басты басшысы 1222-0 Адам ресурстары басқару жөніндегі Функционалдық бөлімшелер (басқарушылар); (жеке жұмыспен қамту агенттіктері)	-
6-5 деңгейлер	1222-0 Жұмыспен қамту қызметінің құрылымдық бөлімшесінің (орталық бөлімінің, секторының) басшысы 2631-0-003 еңбек нарығының талдаушысы	1222-0 жұмыспен қамту қызметінің құрылымдық бөлімшесінің (жұмыспен қамту агенттігінің бөлімі, секторы) басшысы 2631-0-003 еңбек нарығының талдаушысы	-
4 деңгей	3333-0 жұмыспен қамтуға көмектесу жөніндегі маман 3333-0 жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жөніндегі маман 3333-0 кәсіптік даярлық жөніндегі маман 3412-0 әлеуметтік жұмыс жөніндегі Консультант 3333-0-009 жұмыспен қамту жөніндегі кеңесші 3412-0 әлеуметтік жұмыс жөніндегі Ассистент	3333-0 жұмыспен қамтуға көмектесу жөніндегі маман 3333-0 жұмыс; берушілермен өзара іс-қимыл жөніндегі маман 3333-0 кәсіптік даярлық жөніндегі маман 3412-0 әлеуметтік жұмыс жөніндегі Консультант 3333-0-009 Жұмыспен қамту жөніндегі кеңесші	-

Кәсіби біліктілік картасы

№	2008 жылғы қызметтердің халықаралық стандартты жіктемесі (бастауыш топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызмет жіктеуіші 01-2017 (бастауыш топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызмет жіктеуіші 01-2017 (қызмет топтары)			СБШ деңгейә	ЭҚЖЖ
	ҚХСК коды	Орыс тіліндегі атауы	Орыс тіліндегі атауы		ҚХСК коды	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		ҚХСК коды	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		
1	1219	Managers of financial, economic and administrative activities, not included in other groups	Управляющие финансово-экономической и административной деятельностью, не входящие в другие группы		1210	Первые руководители учреждений, организаций и предприятий	Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары		1210-0	Первые руководители учреждений, организаций и предприятий	Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары	6	N781010 жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі N782020 уақытша жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі
2					1222	Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами	Персоналды басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басшылар)		1222-0	Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами	Персоналды басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басшылар)		
3	2423	Specialists are professionals in the field of recruitment and use of personnel	Специалисты-профессионалы в области подбора и использования персонала		2631	Аналитики - исследователи	Зерттеу талдаушылары		2631-0	Аналитики - исследователи	Зерттеу талдаушылары	6,4	
4	3333	Employment Contract and Recruitment Agents	Агенты по трудовым договорам и найму		3333	Служащие по содействию трудоустройству	Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер		3333-0	Служащие по содействию трудоустройству	Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер	4	
5	3412	Social workers	Социальные работники		3412	Служащие в области организации и ведения социальной работы	Әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру және жүргізу саласындағы қызметшілер		3412-0	Служащие в области организации и ведения социальной работы	Әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру және жүргізу саласындағы қызметшілер	4	

ЭҚЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің әрбір түрінің кәсіпорындарында ҚҰК бойынша сабақтар мен кәсіптердің негізгі топтарының сипаттамасы және олардың білімі (дипломдар, сертификаттар, куәліктер) және жұмыс тәжірибесі бойынша тиісті біліктіліктері.

Кәсіби стандарт біліктілікке (кәсіпке) әзірленеді.

Маманның алған біліктілігі шеңберінде және оның мансаптық өсу процесінде КС-да сабақтас лауазымдар (аға және жетекші мамандар, консультанттар және маман атқара алатын өзге де лауазымдар) көрсетілуі мүмкін.

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы		Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбекті нормалау	Еңбекақы		
Нормалау және еңбекақы төлеу жөніндегі басшылар				
1.	Бюджеттік жоспарлау жөніндегі басшы (еңбек жөніндегі бас экономист)		кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және басшы лауазымдардағы экономикалық жұмыс өтілі кемінде 5 жыл	PhD Докторантура, PhD докторы ғылыми дәрежесі, бейіні бойынша PhD докторы, ғылым кандидаты, ғылым докторы немесе жоғары кәсіптік білім және мамандық бойынша практикалық тәжірибе немесе басқарушылық жұмыс тәжірибесі
2.	Еңбек жөніндегі нормативтік-зерттеу зертханасының басшысы		кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және еңбекті ұйымдастыру және нормалау жөніндегі лауазымдардағы жұмыс өтілі кемінде 5 жыл	
3.	Еңбекті нормалау бөлімінің бастығы	Ұйымдастыру және еңбекақы төлеу бөлімінің бастығы	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және еңбекті ұйымдастыру және төлеу (нормалау) саласындағы мамандық бойынша жұмыс өтілі кемінде 5 жыл	
Нормалау және еңбекақы төлеу жөніндегі мамандар				
4. 4.1.	Еңбекті нормалау жөніндегі инженер (еңбекті ұйымдастыру және	Еңбек жөніндегі инженер (еңбек жөніндегі экономист/	I санат: кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және II санатты еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл;	Магистратура, резидентура және/немесе

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы		Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбекті нормалау	Еңбекақы		
4.2.	нормалау бойынша/ нормалаушы (еңбек бойынша)	біліктілік жүйесі бойынша маман)	II санат: кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және санатсыз еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл;	практикалық тәжірибе
4.3.			санатсыз: кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды, тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі және I санатты техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл	
5. 5.1	Еңбекті нормалау жөніндегі инженер (еңбекті ұйымдастыру және нормалау бойынша/ нормалаушы (еңбек бойынша)	Еңбек жөніндегі инженер (еңбек жөніндегі экономист/ біліктілік жүйесі бойынша маман)	I санат: кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және II санатты еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл;	Жоғары білім. Бакалавриат, мамандану, ординатура және практикалық тәжірибе
5.2			II санат: кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және санатсыз еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл;	
5.0			санатсыз: кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды, тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі және I санатты техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл	
6. 6.1	Еңбекті нормалау жөніндегі инженер (еңбекті ұйымдастыру және	Еңбек жөніндегі инженер (еңбек жөніндегі экономист/	I санат: кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және II санатты еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл;	Орта білімнен кейінгі білім, практикалық тәжірибе;

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы		Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбекті нормалау	Еңбекақы		
6.2	нормалау бойынша/ нормалаушы (еңбек бойынша)	біліктілік жүйесі бойынша маман)	II санат: кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және санатсыз еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл;	бакалавриатта екі жылдан кем емес немесе арнайы жоғары білім беру бағдарламаларын игерген үш жылдан кем емес, практикалық тәжірибе
6.0			санатсыз: кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды, тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі және I санатты техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл	
Нормалау және еңбекақы төлеу жөніндегі қызметшілер				
7. 7.1.	Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник	Еңбек техникі	I санатты еңбек жөніндегі техник: тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі және II санатты техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл	Жалпы орта білім және техникалық және кәсіптік білім (белгіленген деңгей) және практикалық тәжірибе
7.2.			II санатты еңбек жөніндегі техник: тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі және санаты жоқ техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл	
7.0.			санаты жоқ еңбек жөніндегі техник: тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды	
8.	Хронометражист	Табельші	Біліктілікке қойылатын талаптар: тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды немесе жалпы орта білім және белгіленген бағдарлама бойынша жұмыс өтіліне қойылатын талаптарсыз арнайы дайындық.	Негізгі орта білім және практикалық тәжірибе және / немесе негізгі орта білім базасында кәсіптік даярлау және кәсіптік даярлау

№ р/н	Қызметкердің кәсібі/лауазымы		Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбекті нормалау	Еңбекақы		
				(кәсіптік даярлау бағдарламалары бойынша білім беру ұйымының базасындағы бір жылға дейінгі курстар немесе кәсіпорында оқыту) немесе жалпы орта білім, жалпы орта білім базасындағы техникалық және кәсіптік білім (жоғары деңгей)

* Мамандықтар 2016 жылғы қолданыстағы ҰБШ-ға сәйкес сараланған.

Кәсіби топтардағы мамандықтарды көрсететін функционалдық карта

СЕШ деңгейлері	70.10. Бас компаниялардың қызметі	70.10. Бас компаниялардың қызметі	70.10. Бас компаниялардың қызметі
1	2	3	4
8 деңгей	<p>1221-1 Бюджет және қаржы жөніндегі Функционалдық басшылар (бағдаршылар) (қаржылық бақылауды қоса алғанда)</p> <p>1222-0 адам ресурстарын басқару жөніндегі Функционалдық басшылар (бағдаршылар)</p> <p>1221-1-015 бюджеттік жоспарлау жөніндегі басшы (бас экономист)</p> <p>1221-1-008 қаржы-экономикалық бөлімінің бастығы (ұйымдастыру және еңбекақы төлеу бөлімінің бастығы/ Еңбекті нормалау бөлімінің бастығы)</p> <p>Еңбекті нормалау бөлімінің бастығы еңбекті ұйымдастыру және еңбекақы төлеу бөлімінің бастығы</p>	<p>1210-1 мекемелердің, ұйымдар мен кәсіпорындардың бірінші басшылары (еңбек нормаларын әзірлеумен айналысатын мекемелер, ұйымдар және кәсіпорындар)</p> <p>Еңбекті нормалау бөлімінің бастығы еңбекті ұйымдастыру және еңбекақы төлеу бөлімінің бастығы</p>	
7 деңгей	<p>2422-0-004 (жетекші, аға) Еңбекті нормалау жөніндегі инженер</p> <p>2422-0-006 (жетекші, аға) еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер</p> <p>2422-0-007 Еңбекті нормалау жөніндегі сарапшы</p> <p>Еңбекті нормалау жөніндегі сарапшы 2422-0-008</p> <p>Еңбекті нормалау жөніндегі Консультант 2422-0-011 нормалаушы (еңбек бойынша)</p> <p>2422-3-002 біліктілік жүйесі жөніндегі маман</p> <p>2422-3-007 еңбек бойынша үнемдеуші</p>	<p>2422-0-004 (жетекші, аға) Еңбекті нормалау жөніндегі инженер</p> <p>2422-0-006 (жетекші, аға) еңбекті ұйымдастыру жөніндегі инженер</p> <p>Еңбекті нормалау жөніндегі сарапшы 2422-0-008</p> <p>Еңбекті нормалау жөніндегі Консультант 2422-0-011 нормалаушы (еңбек бойынша)</p> <p>2422-3-002 біліктілік жүйесі жөніндегі маман</p>	
6-5 деңгейлер	<p>2422-0-004 Еңбекті нормалау жөніндегі Инженер</p> <p>2422-0-006 еңбекті ұйымдастыру жөніндегі Инженер</p>	<p>2422-0-004 Еңбекті нормалау жөніндегі Инженер</p> <p>2422-0-006 еңбекті ұйымдастыру жөніндегі Инженер</p>	
4 деңгей	<p>4311-4-006 еңбек жөніндегі Техник</p> <p>3112-9.004 Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник</p>	<p>4311-4-006 еңбек жөніндегі Техник</p> <p>3112-9.004 Еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техник</p>	
4-3 деңгейлер	<p>4311-9-009 Хронометраж</p> <p>4311-4-003 Табельщик</p>	<p>4311-9-009 Хронометражист</p>	

Кәсіби біліктілік картасы

№	2008 жылғы қызметтердің халықаралық стандартты жіктемесі (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызмет жіктеуіші 01-2017 (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызметтер жіктеуіші 01-2017 (қызмет топтары бойынша)			СБШ деңгейлері	ЭҚЖЖ
	Код ҚХС К	Ағылшын тіліндегі атауы	Орыс тіліндегі атауы		Код ҚҰ К	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		Код ҚҰК	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		
1	1219	Managers of financial, economic and administrative activities, not included in other groups	Управляющие финансово-экономической и административной деятельностью, не входящие в другие группы		1221	Функциональные руководители (управляющие) по финансовой, административной и юридической деятельности	Қаржы, әкімшілік-құқықтық қызмет бойынша функционалдық менеджерлер (менеджерлер)		1221-1	Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль)	Бюджет және қаржы (қаржылық бақылауды қоса алғанда) бойынша функционалдық менеджерлер (менеджерлер)	8	М70109 Деятельность прочих головных компаний
2					1222	Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами	Персоналды басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басшылар)		1222-0	Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами	Персоналды басқару жөніндегі функционалдық басшылар (басшылар)		
3	2423	Specialists professionals in the field of recruitment and use of personnel	Специалисты профессионалы в области подбора и использования персонала		2422	Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами	Персоналды басқару саласындағы мамандар		2422-0	Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами	Персоналды басқару саласындағы мамандар	5-7	
4									2422-3	Специалисты-профессионалы по управлению совокупным вознаграждением/поощрением	Сыйақы/ынталандыру менеджменті мамандарының жиыны	5-7	
5	3119	Techniques in physical and technical sciences, not included in other initial groups	Техники в физических и технических науках, не входящие в другие начальные группы	ч	3112	Техники в промышленности и на производстве	Өнеркәсіп және өндіріс саласындағы техниктер		3112-9	Другие техники в промышленности и на производстве, н.в.д.г.	Өнеркәсіп пен өндіріс саласындағы басқа да әдістемелер	4	
6	4313	Employees who keep track of working hours and calculate wages	Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы	ч	3345	Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческими ресурсами	Кадрларды басқару саласындағы кәсіби кадрларды қолдау		3345-0	Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческими ресурсами	Кадрларды басқару саласындағы кәсіби кадрларды қолдау	3	

№	2008 жылғы қызметтердің халықаралық стандартты жіктемесі (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызмет жіктеуіші 01-2017 (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызметтер жіктеуіші 01-2017 (қызмет топтары бойынша)			СБШ деңгейлері	ЭҚЖЖ
	Код ҚХС К	Ағылшын тіліндегі атауы	Орыс тіліндегі атауы		Код ҚҰ К	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		Код ҚҰК	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		
7	4311	Accounting and Accounting Officers	Служащие по бухгалтерским операциям и учету		4311	Служащие по бухгалтерским операциям и <u>учету</u>	Бухгалтерлік есеп және бухгалтерия қызметкерлері		4311-4	Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы	Уақыт және келушілер мен еңбекақы төлеу қоры клерктері	3	
8									4311-9	Другие служащие по бухгалтерским операциям и учету, н.в.д.г.	Бухгалтерлік есеп жөнінде басқа да қызметкерлер	3	

ЭҚЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің әрбір түрінің кәсіпорындарында ҚҰК бойынша сабақтар мен кәсіптердің негізгі топтарының сипаттамасы және олардың білімі (дипломдар, сертификаттар, куәліктер) және жұмыс тәжірибесі бойынша тиісті біліктіліктері.

Кәсіби стандарт біліктілікке (кәсіпке) әзірленеді.

Маманның алған біліктілігі шеңберінде және оның мансаптық өсу процесінде КС-да сабақтас лауазымдар (аға және жетекші мамандар, консультанттар және маман атқара алатын өзге де лауазымдар) көрсетілуі мүмкін.

№ р/н	Қызметкердің Кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау		
Құрылымдық бөлімшелердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі басшылары			
1.	Ұйымның директоры (Бас директор, атқарушы директор, Президент, басқарма төрағасы, басқарушы)	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және ұйымның тиісті бейінінде Экономикалық қызмет түріндегі басшы лауазымдардағы жұмыс өтілі кемінде 5 жыл	«Іскерлік әкімшілендіру магистрі» дәрежесі, бейіні бойынша PhD докторы, ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежесі, немесе басқару (менеджмент) саласындағы қосымша білім беру немесе жоғары кәсіптік білім беру және мамандық бойынша практикалық тәжірибе не басқарушылық жұмыс тәжірибесі
2.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ұйымы басшысының орынбасары	тиісті бағыт бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және басшы лауазымдардағы өтілі кемінде 5 жыл	
3.	Бас техникалық басшы, бас инженер, Дирекция/еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау департаментінің басшысы	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмыс өтілі кемінде 5 жыл	
4	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің/қауіпсіздік және күзет бөлімінің басшысы Оқыту орталығының басшысы	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің/қауіпсіздік және күзет бөлімінің басшысы Оқу орталығының басшысы	жоғары кәсіптік білім және мамандық бойынша практикалық тәжірибе немесе басқарушылық жұмыс тәжірибесі
5	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесші	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмыс өтілі кемінде 5 жыл	жоғары кәсіптік білім және мамандық бойынша практикалық тәжірибе немесе басқарушылық жұмыс тәжірибесі

№ р/н	Қызметкердің Кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау		
6	Зертхана меңгерушісі	тиісті бағыт бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және басшы лауазымдардағы өтілі кемінде 5 жыл	жоғары кәсіптік білім және мамандық бойынша практикалық тәжірибе немесе басқарушылық жұмыс тәжірибесі
Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандар			
7.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі сарапшы (консультант)	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және мамандығы бойынша жұмыс өтілі кемінде 10 жыл	Магистратура / резидентура және / немесе жоғары білім. Бакалавриат, мамандық, және практикалық тәжірибе
	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесші	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 5 жыл, не жалпы өндірістік тәжірибесі 10 жылдан астам	
8.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі аға инженер	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және 1-санаттағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 5 жыл, не жалпы өндірістік тәжірибесі 5 жылдан астам	
9.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі бас маман	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және 1-санаттағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 4 жыл, не жалпы өндірістік тәжірибесі 5 жылдан астам	
10.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі үйлестіруші	кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және I санаттағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл, не жалпы өндірістік тәжірибесі кемінде 5 жыл	

№ р/н	Қызметкердің Кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау		
11.	Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы жөніндегі үйлестіруші	тиісті бейіндік бағыт бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және денсаулықты қорғау (Еңбек медицинасы), еңбек жағдайын бағалау бойынша жұмыс өтілі кемінде 5 жыл	кадрларды даярлаудың медициналық бағыты бойынша жоғары білім – бакалавриат, магистратура, мамандық,
12	Еңбек жағдайлары және кәсіби тәуекелдерді бағалау жөніндегі маман	жоғары білім кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жұмыс өтіліне талаптар қоймай	жоғары білім кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жұмыс өтіліне немесе кәсіптік білімге, арнайы даярлыққа талаптар қоймай.
13	Оқыту жөніндегі маман (лектор)	бейіні бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім /құқық / техникалық-бакалавриат немесе мамандық; жоғары білім (бейінді емес) – бакалавриат және қосымша кәсіптік - басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының Біліктілік анықтамалығының 401-тармағы қызметінің бейіні бойынша кәсіптік қайта даярлау бағдарламалары (Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 30 желтоқсандағы Бұйрығы № 553. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2020 жылғы 31 Желтоқсанда № 22003 болып тіркелді.)	бейіні бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім /құқық / техникалық-бакалавриат немесе мамандық; жоғары білім (бейінді емес) – бакалавриат және қосымша кәсіптік - қызмет бейіні бойынша кәсіптік қайта даярлау бағдарламалары
14	Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы жөніндегі маман	медициналық бағыт бойынша жоғары (дәрігер) немесе бакалавриат білімі немесе « қоғамдық денсаулық сақтау «бағыты бойынша қосымша білім,» медициналық-профилактикалық іс « мамандануы және медициналық лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл	медициналық бағыт бойынша жоғары (дәрігер) немесе бакалавриат білімі немесе «қоғамдық денсаулық сақтау» бағыты бойынша қосымша білім, «медициналық-профилактикалық іс» мамандануы

№ р/н	Қызметкердің Кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау		
15 15.1.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инженер,	1. I санатты еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер: кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және II санатты еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл.	Высшее образование. Бакалавриат, специалитет, ординатура и практический опыт Послесреднее образование, техническое и профессиональное образование, практический опыт; не менее двух лет обучения в бакалавриате или трех лет освоения программ специального высшего образования, практический опыт
15.2.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман	2. II санатты қауіпсіздік және қорғау жөніндегі инженер: кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және санаты жоқ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл.	
15.3.	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Инспектор	3. санаты жоқ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер: кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша тиісті мамандық (біліктілік) бойынша жұмыс өтіліне немесе техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі (арнаулы орта, кәсіптік орта) біліміне талаптар қойылмай жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және I санатты техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл.	
16.	Техник по безопасности и охране труда	I санатты еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техник: тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі және II санатты техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл	Жалпы орта білім және техникалық және кәсіптік білім (белгіленген деңгей) және практикалық тәжірибе
		II санатты еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техник: тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі және санаты жоқ техник лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл	

№ р/н	Қызметкердің Кәсібі/лауазымы	Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес білім деңгейі (ҚР ЕХӘҚМ 30.12.2020 ж. № 553 бұйрығы)	Біліктілікке жету жолдары тиісті деңгей ҰБШ бойынша
	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау		
		санаты жоқ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техник: тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімі, жұмыс өтіліне талаптар қойылмайды	

* Кәсіптер 2016 жылғы қолданыстағы ҰБШ-ға сәйкес сараланған .

Кәсіби топтардағы мамандықтарды көрсететін функционалдық карта

Уровни ОРК	74.90.9 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки 74.90.4 Деятельность по безопасности и охране труда	74.90.9 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки 74.90.4 Деятельность по безопасности и охране труда	74.90.9 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки 74.90.4 Деятельность по безопасности и охране труда
	Профессиональные группы по НКЗ		
1	2	3	4
8 уровень	<p>1210 -1 Первое руководители учреждений, организаций и предприятий</p> <p>1329 -9-009 Руководитель по безопасности и охране труда</p> <p>1210 -1 Директор (Генеральный директор, Исполнительный директор, Президент, Председатель правления, Управляющий) организации заместитель директора (Директор, Вице -президент) по производству</p> <p>1329 -1-006 Главный технический руководитель</p> <p>1323 -0-006 Главный инженер проекта (в строительстве)</p> <p>1322 -0-007 Главный инженер</p> <p>Руководитель дирекции/департамента по безопасности и охране труда</p> <p>Руководитель службы/отдела по безопасности и охране труда</p> <p>Советник по безопасности и охране труда</p>	<p>1321 -0 Руководители (управляющие) специализированных производственных (обрабатывающих) подразделений</p> <p>Руководитель центра повышения квалификации</p>	<p>1323 -0 Руководители (управляющие) специализированных строительных подразделений</p> <p>Руководитель специализированной организации</p>
7 уровень	<p>2149 -3-007 Эксперт (консультант) по безопасности и охране труда</p> <p>2149 -3-015 Координатор по вопросам охраны здоровья и безопасности труда</p> <p>Старший инженер по безопасности и охране труда</p> <p>Главный специалист по безопасности и охране труда</p> <p>Координатор по БюОТ</p>	<p>2375 -0-023 Специалист по обучению (лектор) по безопасности и охране труда</p>	<p>Заведующий лабораторией</p>
6 уровень	<p>2149 -3-003 Инженер по безопасности и охране труда (I, II и 6/к)</p> <p>2149 -3-020 Специалист по охране здоровья и гигиене труда</p> <p>2149 -3-021 Специалист по безопасности и охране труда</p> <p>2149 -3-022 Инспектор по безопасности и охране труда</p>	<p>2149 -3-013 Специалист по условиям труда и оценке профессиональных рисков</p> <p>Эксперт по условиям труда и оценке профессиональных рисков</p>	<p>2149 -3-013 Специалист по условиям труда и оценке профессиональных рисков</p>
5 уровень	<p>2149 -3-003 Инженер по безопасности и охране труда (6/к, стаж работы в должности техника I категории не менее 3 года стажа)</p>	<p>2375 -0-006 Инструктор по безопасным методам работы</p> <p>2375 -0-007 Инструктор безопасности и по охране труда</p>	
4 уровень	<p>3129 -3 Техники по промышленной безопасности, безопасности и охране труда</p> <p>3129 -3-001 Техник по безопасности и охране труда</p>	<p>3129 -3-001 Техник по безопасности и охране труда</p>	

Кәсіби біліктілік картасы

№	2008 жылғы қызметтердің халықаралық стандартты жіктемесі (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызмет жіктеуіші 01-2017 (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызметтер жіктеуіші 01-2017 (қызмет топтары бойынша)			СБШ деңгейлері	ЭҚЖЖ
	Код ҚХС К	Ағылшын тіліндегі атауы	Орыс тіліндегі атауы		Код ҚҰ К	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		Код ҚҰК	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		
1	1120	Managing directors and chief executives	Директора и руководители высшего звена		1210	Первые руководители учреждений, организаций и предприятий	Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары		1210-0	Первые руководители учреждений, организаций и предприятий	Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары	8	М749010 Деятельность по безопасности и охране труда
2	1321	Manufacturing managers	Руководители подразделений (управляющие) в обрабатывающей промышленности		1321	Руководители (управляющие) специализированных производственных (обрабатывающих) подразделений	Мамандандырылған өндірістік (өңдеу) бөлімшелердің басшылары (басқарушылары)		1321-0	Руководители (управляющие) специализированных производственных (обрабатывающих) подразделений	Мамандандырылған өндірістік (өңдеу) бөлімшелердің басшылары (басқарушылары)	8	
3				ч	1329	Руководители (управляющие) специализированных производственных, добывающих, строительных, снабженческих и транспортных подразделений, н.в.д.г.	Б.т.к. мамандандырылған өндірістік, өндіруші, құрылыс, жабдықтау және көлік бөлімшелерінің басқа да басшылары (басқарушылары)	ч	1329-1	Руководители (управляющие) специализированных производственных подразделений (технические и инженерные)	Мамандандырылған өндірістік бөлімшелердің (техникалық және инженерлік) басшылары (басқарушылары)	8	
4									1329-9	Другие руководители (управляющие) специализированных производственных, добывающих, строительных, снабженческих и транспортных подразделений, н.в.д.г.	Б.т.к. мамандандырылған өндірістік, өндіруші, құрылыс, жабдықтау және көлік бөлімшелерінің басқа да басшылары (басқарушылары)	8	

№	2008 жылғы қызметтердің халықаралық стандартты жіктемесі (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызмет жіктеуіші 01-2017 (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызметтер жіктеуіші 01-2017 (қызмет топтары бойынша)			СБШ деңгейлері	ЭҚЖЖ
	Код ҚХС К	Ағылшын тіліндегі атауы	Орыс тіліндегі атауы		Код ҚҰ К	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		Код ҚҰК	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		
5					1439	Руководители (управляющие) специализированных подразделений по другим сферам услуг, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да қызмет салалары жөніндегі мамандандырылған бөлімшелердің басшылары (басқарушылары)		1439-1	Руководители (управляющие) туристических компаний	Туристтік компаниялардың басшылары (басқарушылары)	7	
6									1439-9	Другие руководители (управляющие) специализированных подразделений по другим сферам услуг, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да қызмет салалары жөніндегі мамандандырылған бөлімшелердің басқа да басшылары (басқарушылары)	7	
7	2149	Engineering professionals not elsewhere classified	Специалисты-профессионалы в области техники, не входящие в другие группы		2149	Специалисты-профессионалы в области техники, исключая инженеров-электротехников, н.в.д.г.	Инженер-электротехниктерді қоспағанда, б.т.к. техника саласындағы кәсіби мамандар		2149-1	Инженеры-биомедики	Инженер-биомедиктер	6	
8									2149-2	Инженеры по материаловедению	Материалтану жөніндегі инженерлер	6	
9									2149-3	Инженеры по промышленной безопасности, охране труда и технике безопасности	Өндірістік қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі инженерлер	6	
10									2149-4	Инженеры и специалисты-профессионалы по метрологии и стандартизации	Метрология және стандарттау жөніндегі инженерлер мен кәсіби мамандар	6	

№	2008 жылғы қызметтердің халықаралық стандартты жіктемесі (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызмет жіктеуіші 01-2017 (бастапқы топтар)			сәйкестік	ҚР Ұлттық қызметтер жіктеуіші 01-2017 (қызмет топтары бойынша)			СБШ деңгейлері	ЭҚЖЖ
	Код ҚХС К	Ағылшын тіліндегі атауы	Орыс тіліндегі атауы		Код ҚҰ К	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		Код ҚҰК	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы		
1 1	2359	Teaching professionals not elsewhere classified	Прочие специалисты-профессионалы в области образования, не входящие в другие группы		2375	Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации	Қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті арттырудың кәсіби мамандары		2375-0	Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации	Қысқа мерзімді даярлау (тренингтер), қайта даярлау және біліктілікті арттырудың кәсіби мамандары	5	
1 2	2423	Personnel and careers professionals	Специалисты-профессионалы в области подбора и использования персонала	ч	2422	Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами	Адами ресурстарды басқару саласындағы кәсіпқой-мамандар		2422-1	Специалисты-профессионалы в области подбора и использования персонала	Персоналды іріктеу және пайдалану саласындағы кәсіби мамандар	6	
1 3	3119	Physical and engineering science technicians not elsewhere classified	Техники в области физических и технических наук, не входящие в другие начальные группы		3129	Техники в области физических и технических наук, н.в.д.г.	Б.т.к. физика және техника ғылымдары саласындағы техниктер		3129-1	Техники по аффинажу и плавлению	Аффинаж және балқыту жөніндегі техниктер	4	
1 4									3129-2	Техники по материаловедению	Материалтану жөніндегі техниктер	4	
1 5									3129-3	Техники по промышленной безопасности, охране труда и технике безопасности	Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі техниктер		
1 6								ч	3160	Инспекторы строительных работ, по контролю качества и охране труда	Сапаны бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі құрылыс жұмыстарының инспекторлары	ч	3160-1