



Утверждена
решением отраслевого совета
по профессиональным
квалификациям
при Министерстве труда и
социальной защиты населения
Республики Казахстан
от «21» ноября 2024 года

**Отраслевая рамка квалификаций
«Труд и содействие занятости населения»**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт отраслевой рамки квалификаций	3
2. Общие положения	9
3. Текущее состояние сферы (отрасли).....	13
4. Анализ сферы (отрасли)	29
5. Перечень профессиональных стандартов сферы (отрасли): действующих и планируемых к разработке	41
6. Выводы и предложения	41
<i>Приложения</i>	47
1. Описание квалификационных уровней ОРК в табличном формате	
2. Описание ключевых групп занятий и профессий по НКЗ на предприятиях каждого вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства) и опыту работы	
3. Функциональная карта профессиональных квалификаций с указанием профессий в профессиональных группах	
4. Карта профессиональных квалификаций в ОРК с учетом Международной стандартной классификации занятий 2008 (ISCO-08) и НКЗ	

1. Паспорт отраслевой рамки квалификаций

Вид экономической деятельности:

N7810 Деятельность агентств по трудоустройству

N781010 Деятельность агентств по трудоустройству

N782020 Деятельность агентств по временному трудоустройству

M7010 Деятельность головных компаний

M70109 Деятельность прочих головных компаний

M7490 Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки

M74909 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки

M74904 Деятельность по безопасности и охране труда (подали заявку на внесение в ОКЭД)

Профессиональные группы и подгруппы:

Код НКЗ				Наименование
Основная группа	Подгруппа	Группа занятий	Занятия	
1. Содействие занятости населения:				
1				Руководители и государственные служащие
121	1210			Первые руководители учреждений, организаций и предприятий
		1210-0		Первые руководители учреждений, организаций и предприятий
			1210-0-000	Руководитель службы занятости
122	1222			Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами
		1222-0		Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами
			1222-0	Руководитель структурного подразделения службы занятости
2				Специалисты-профессионалы
263	2631			Аналитики - исследователи
		2631-0		Аналитики - исследователи
			2631-0-003	Аналитик рынка труда
3				Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал
333	3333			Служащие по содействию трудоустройству
		3333-0		Служащие по содействию трудоустройству
			3333-0	Специалист по содействию занятости
			3333-0	Специалист по взаимодействию с работодателями

Код НКЗ				Наименование
Основная группа	Подгруппа	Группа занятий	Занятия	
			3333-0	Специалист по профессиональной подготовке
			3333-0-009	Консультант по трудоустройству
341	3412			Служащие в области организации и ведения социальной работы
		3412-0		Служащие в области организации и ведения социальной работы
			3412-0	Консультант по социальной работе
			3412-0	Ассистент по социальной работе
2. Организация нормирования труда и тарификация работ:				
1				Руководители и государственные служащие
122	1221			Функциональные руководители (управляющие) по финансовой, административной и юридической деятельности
		1221-1		Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль)
			1221-1-015	Руководитель по бюджетному планированию (главный экономист)
			1221-1-008	Начальник финансово-экономического отдела (Начальник отдела организации и оплаты труда/ Начальник отдела по нормированию труда)
	1222			Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами
		1222-0		Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами
			1222-0-005	Руководитель нормативно-исследовательской лаборатории по труду
2				Специалисты-профессионалы
242	2422			Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами
		2422-0		Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами
			2422-0-004	Инженер по нормированию труда
			2422-0-005	Инженер по организации и нормированию труда
			2422-0-006	Инженер по организации труда
			2422-0-007	Эксперт по нормирования труда
			2422-0-008	Консультант по нормирования труда
			2422-0-011	Нормировщик (по труду)
		2422-3		Специалисты-профессионалы по управлению совокупным вознаграждением/поощрением

Код НКЗ				Наименование
Основная группа	Подгруппа	Группа занятий	Занятия	
			2422-3-002	Специалист по системе квалификаций
			2422-3-007	Экономист по труду
3				
311				Техники в области физических и технических наук (1)
	3112			Техники в промышленности и на производстве
		3112-9		Другие техники в промышленности и на производстве, н.в.д.г.
			3112-9-004	Цифровой техник по нормированию труда
4				
431				Служащие, обрабатывающие числовую информацию
	4311			Служащие по бухгалтерским операциям и <u>учету</u>
		4311-4		Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы
			4311-4-003	табельщик
			4311-4-006	Техник по труду
		4311-9		Другие служащие по бухгалтерским операциям и учету, н.в.д.г.
			4311-9-009	Хронометражист
3. Обеспечение безопасности и охрана труда:				
1				Руководители и государственные служащие.
121	1210	1210-1		Первые руководители учреждений, организаций и предприятий
132				Руководители (управляющие) специализированных производственных, добывающих, строительных, снабженческих и транспортных подразделений
	1321	1321-0		Руководители (управляющие) специализированных производственных (обрабатывающих) подразделений
		1321-1		Руководители (управляющие) специализированных производственных подразделений (технические и инженерные)
	1329			Руководители (управляющие) специализированных производственных, добывающих, строительных, снабженческих и транспортных подразделений, н.в.д.г.
		1329-1		Руководители (управляющие) специализированных производственных

Код НКЗ				Наименование
Основная группа	Подгруппа	Группа занятий	Занятия	
				подразделений (технические и инженерные)
		1329-9		Другие руководители (управляющие) специализированных производственных, добывающих, строительных, снабженческих и транспортных подразделений, н.в.д.г.
			1329-9-009	Руководитель по безопасности и охране труда
	1439			Руководители (управляющие) специализированных подразделений по другим сферам услуг, н.в.д.г.
		1439-9		
			1439-9-009	Заведующий бюро пропусков
			1439-9-010	Заведующий душевой
			1439-9-011	Заведующий кабинетом (по безопасности и охране труда, техническим, учебно-методическим, учебным и др.)
			1439-9-012	Заведующий клубом (иных сфер обслуживания)
2				Специалисты-профессионалы
214	2149			Специалисты-профессионалы в области техники, исключая инженеров электротехников, н.в.д.г.
		2149-1		Инженеры (инженеры-исследователи) в биомедицине
		2149-2		Инженеры по материаловедению
		2149-3		Инженеры по промышленной безопасности, безопасности и охране труда
			2149-3-013	Специалист по условиям труда и оценке профессиональных рисков
			2149-3-001	Водолазный специалист
			2149-3-002	Инженер по аварийно-спасательным работам
			2149-3-003	Инженер по безопасности и охране труда
			2149-3-004	Инженер по борьбе с аварийными разливами нефти и нефтепродуктов в море
			2149-3-005	Инженер по гражданской обороне, мобилизационной работе и пожарной безопасности
			2149-3-006	Инженер по морским спасательным операциям
			2149-3-007	Эксперт (консультант) по безопасности и охране труда

Основная группа	Код НКЗ			Наименование
	Подгруппа	Группа занятий	Занятия	
			2149-3-008	Инженер по подводно-взрывным работам
			2149-3-009	Инженер по подводно-техническим работам
			2149-3-010	Инженер по пожарной безопасности
			2149-3-011	Инженер по промышленной безопасности
			2149-3-012	Инженер по противопожарной автоматике
			2149-3-014	Инженер-исследователь подводного аппарата
			2149-3-015	Координатор по вопросам охраны здоровья и безопасности труда
			2149-3-016	Ревизор движения отделения железной дороги
			2149-3-017	Ревизор по безопасности движения
			2149-3-018	Специалист гражданской обороны
			2149-3-019	Специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений
			2149-3-020	Специалист по охране здоровья и безопасности труда (назначенный работник)
			2149-3-021	Специалист по безопасности и охране труда
			2149-3-022	Инспектор по безопасности и охране труда
		2149-4		Инженеры и специалисты-профессионалы по метрологии и стандартизации
237				Другие специалисты-профессионалы в области образования
	2375			Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации
		2375-0		Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации
			2375-0-006	Инструктор по безопасным методам работы
			2375-0-007	Инструктор безопасности и по охране труда
			2375-0-008	Инструктор по теоретической подготовке
			2375-0-009	Инструктор по техническому обучению
			2375-0-023	Специалист по обучению (лектор) по безопасности и охране труда
242				Специалисты-профессионалы в области администрирования

Код НКЗ				Наименование
Основная группа	Подгруппа	Группа занятий	Занятия	
	2422			Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами
			2422-1-029	Эксперт по анализу факторов условий труда
			2422-2-005	
3				
	3129			Техники в области физических и технических наук, н.в.д.г.
		3129-1		Техники по аффинажу и плавлению
		3129-2		Техники по материаловедению
		3129-3		Техники по промышленной безопасности, безопасности и охране труда
			3129-3-001	Техник по безопасности и охране труда
316				Инспекторы строительных работ, по контролю качества и охране труда
	3160			Инспекторы строительных работ, по контролю качества и безопасности и охране труда
		3160-1		Строительные и пожарные инспекторы
			3160-1-001	Инспектор по качеству и приемке строительно-монтажных работ
			3160-1-002	Инспектор по контролю за техническим содержанием зданий
			3160-1-003	Инспектор по пожару, безопасности и охране труда
			3160-1-004	Инспектор по безопасности и охране труда мест отдыха и развлечений
			3160-1-005	Инспектор по безопасности и охране труда, ландшафтный
			3160-1-006	Инспектор по техническому обслуживанию жилых помещений
			3160-1-007	Инспектор по техническому обслуживанию зданий
			3160-1-008	Инспектор пожарный
			3160-1-009	Инструктор по организации службы отряда пожарной охраны
			3160-1-010	Инструктор по противопожарной профилактике
			3160-1-011	Руководитель по техническому обслуживанию зданий
			3160-1-012	Служащий по пожару, безопасности и охране труда
			3160-1-013	Специалист по исследованию пожаров
			3160-1-014	Специалист по предупредительным пожарным мероприятиям
			3160-1-015	Специалист по противопожарной безопасности

Код НКЗ				Наименование
Основная группа	Подгруппа	Группа занятий	Занятия	
			3160-1-016	Специалист по безопасности и охране труда ландшафта
			3160-1-017	Специалист по безопасности и охране труда мест отдыха и развлечений
		3160-2		Инспекторы в промышленности и на производстве
		3160-3		Инспекторы по энергобезопасности и энергосистемам
		3160-4		Инспекторы транспортной безопасности
		3160-5		Инспекторы по охране окружающей среды
		3160-6		Инспекторы по контролю качества и безопасности и охране труда
			3160-6-003	Инспектор по охране здоровья
			3160-6-004	Инспектор по безопасности и охране труда
			3160-6-009	Техник по условиям труда
		3160-9		Другие инспекторы строительных работ, по контролю качества и безопасности и охране труда, н.в.д.г.

Примечание: старшие и ведущие специалисты учитываются в занятии основного специалиста.

2. Общие положения

Отраслевая рамка квалификаций «Труд и содействие занятости населения» (далее - ОРК) разработана в соответствии с пунктом 4 статьи 5 Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» и Правилами разработки и (или) актуализации отраслевых рамок квалификаций, утвержденными приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 14 сентября 2023 года № 384 (Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 15 сентября 2023 года № 33416).

ОРК представляет собой восьмиуровневую рамку квалификаций, которая соответствует национальной рамке квалификаций (НРК). Она является структурным элементом национальной системы квалификаций, разрабатывается на основе НРК и классифицирует требования к квалификациям специалистов в области труда и занятости населения по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенций.

При разработке ОРК применяются общий классификатор видов экономической деятельности Республики Казахстан (НК РК 03-2019) и национальный классификатор занятий Республики Казахстан (НКЗ-2017).

На основе НРК в организациях (предприятиях) разрабатываются и утверждаются отраслевые и корпоративные рамки квалификаций, в которых

конкретизируются требования к работникам с учетом отраслевой и корпоративной специфики и действующей организации труда.

Цель ОРК – сформулировать структурированное описание уровней квалификаций в сфере содействия занятости населения, организации нормирования труда и тарификации работ, обеспечения безопасности и охраны труда, требования к существующим квалификациям на основе НРК с учетом перспектив, приоритетов экономики и стратегии развития сферы деятельности, а также картирования профессий и должностей по уровням квалификаций с указанием межотраслевых компетенций и смежных видов занятий (*квалификаций*).

ОРК предназначена для всех участников рынка квалификаций.

ОРК позволяет:

1) сформировать общую стратегию развития рынка востребованных экономикой квалификаций, характеристик рынка труда и рынка образовательных услуг, системы подготовки кадров, в том числе, планировать различные траектории карьерного роста в течение трудовой деятельности через получение конкретной квалификации, повышение уровня квалификации, подтверждение квалификаций;

2) описывать требования к квалификации руководителей, специалистов, работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования и обучения, неформального обучения (*обучение на рабочем месте*), в ходе развития профессиональных квалификаций в течении трудовой жизни;

3) сформировать систему сертификации квалификаций;

4) планировать и развивать объем применения квалификаций, трудовую миграцию, траектории профессионального развития, как инструменты управления человеческими ресурсами.

5) является основой формирования заработной платы и тарификации работников.

Работодатель с учетом действующей в организации (*на предприятии*) системы оплаты труда при утверждении корпоративной ОРК уточняет уровни и подуровни квалификаций.

В настоящей ОРК применяются следующие термины и понятия:

национальная система квалификаций – комплекс правовых и институциональных инструментов и механизмов регулирования и согласования спроса на квалификации со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования, в том числе информального;

национальная рамка квалификаций (НРК) - описание для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности и уровня образования;

общий классификатор видов деятельности (ОКЭД) – это общий государственный классификатор видов экономической деятельности на уровне пяти знаков, разработанный Комитетом по статистике Министерство национальной экономики Республики Казахстан;

дескриптор – обобщенное описание совокупности требований к

компетенции, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня;

информальное образование – вид образования, получаемый в ходе повседневной деятельности вне организаций образования и организаций, предоставляющих образовательные услуги, и не сопровождаемый выдачей документа, подтверждающего результаты обучения;

неформальное образование – процесс получения знаний, умений и навыков вне системы формального образования для осуществления трудовой деятельности;

профессиональная группа (*область профессиональной деятельности*) - совокупность видов трудовой деятельности отрасли, имеющая общую интеграционную основу (*аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда*) и предполагающая схожий набор трудовых функций и компетенций для их выполнения;

профессиональная подгруппа (*вид трудовой деятельности*) - часть профессиональной группы, совокупность профессий, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

профессия - род занятий, трудовой деятельности человека, требующий определенной подготовки и подтверждаемый соответствующими документами об образовании;

должность - структурная единица работодателя, на которую возложен круг должностных полномочий и должностных обязанностей;

компетенция - способность применять навыки, позволяющие выполнять одну или несколько профессиональных задач, составляющих трудовую функцию;

квалификационные требования – требования, предъявляемые к работнику, в целях определения его уровня и профиля профессиональной подготовки, стажа работы, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей;

квалификация - официальное признание ценности освоенных компетенций для рынка труда и дальнейшего образования и обучения, дающее право на осуществление трудовой деятельности;

уровень квалификации - степень соответствия требованиям к знаниям, умениям, навыкам и личностным и профессиональным компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

знание – изученная и усвоенная информация, необходимая для выполнения действий в рамках профессиональной задачи;

навык – способность применять знания и умения, позволяющая выполнять профессиональную задачу целиком;

умение – способность физически и (*или*) умственно выполнять отдельные единичные действия в рамках профессиональной задачи;

оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми

актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

тарифная система – разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (*окладов*) и тарифных сеток;

тарификация работы – отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций;

тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников;

тарифная ставка (*оклад*) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (*квалификации*) за единицу времени;

тарифный разряд – уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы;

единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих;

ЕТКС предназначен для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях и сферах деятельности;

квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС) – документ, содержащий квалификационные характеристики массовых должностей служащих, общих для всех отраслей экономики;

КС предназначен для тарификации работ, присвоения квалификационных категорий служащим в зависимости от их сложности по уровню профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных обязанностей, и требования к стажу работы, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации служащих во всех отраслях и сферах деятельности.

норма времени - необходимые затраты времени одного работника или бригады (*звена*) на выполнение единицы работы (*продукции*). Она измеряется в человеко-минутах (*человеко-часах*);

норма выработки - количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним или несколькими работниками за данный отрезок времени (*час, смену*);

норма обслуживания - необходимое количество объектов (*рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных станков*), закрепленных для обслуживания за одним или несколькими работниками в единицу времени;

норма времени обслуживания - затраты времени на обслуживание одного объекта (*станка, клиента, посетителя и т.д.*);

норма численности работников - это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, которая необходима для выполнения конкретных производственных, управленческих функций и объемов работ при определенных организационно-технических условиях,

Нормативные правовые акты

Сфера труда и содействие занятости населения регулируется следующими нормативными правовыми актами:

Конституция Республики Казахстан;

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями);

Социальный кодекс Республики Казахстан.

3. Текущее состояние сферы (отрасли)

Содействие занятости населения

В Казахстане служба занятости состоит из государственной и частной.

К государственной службе занятости относятся центры трудовой мобильности, к частной – частные агентства занятости.

Центр трудовой мобильности – это государственное учреждение, которое создается местным исполнительным органом области, города республиканского значения и столицы.

В районах и городах областного значения услуги по обеспечению занятости населения оказывают филиалы центров трудовой мобильности – карьерные центры.

Справочно: в 2023 г. в стране функционирует 20 центров трудовой мобильности и 207 карьерных центров. Офисы карьерных центров расположены во всех районах и городах областного значения страны.

Основными функциями центров трудовой мобильности (карьерных центров) в области содействия занятости являются:

- регистрация соискателей в качестве безработных;
- подбор подходящих вакансий и оказание содействия в трудоустройстве;
- направление безработных на краткосрочное профессиональное обучение или на временные рабочие места, субсидируемые государством;
- содействие добровольному переселению граждан из южных в северные регионы страны;

- предоставление гражданам безвозмездных грантов на реализацию новых бизнес-идей, участие в микрокредитовании на возвратной основе;
- оказание консультационных услуг и предоставление информации о рынке труда региона;
- проведение профориентационной работы с безработными и т.д.;
- прием документов и содействие гражданам для назначения адресной социальной помощи.

Для работодателей центры трудовой мобильности (карьерные центры) оказывают содействие в подборе персонала на вакансии, которые зарегистрировали работодатели, организуют профессиональное обучение безработных по запросам работодателей, оказывают поддержку в организации временных рабочих мест, субсидируемых государством и специальных рабочих мест для лиц с инвалидностью.

Дополнительно центры трудовой мобильности (карьерные центры) оказывают ряд услуг по содействию занятости в электронном формате посредством единой цифровой платформы «Электронная биржа труда» и портала «электронного правительства».

Все услуги центры трудовой мобильности (карьерные центры) оказывают бесплатно.

Ежегодно в государственную службу занятости обращается более 800 тыс. человек или 8,4% от рабочей силы.

Более 340 тыс. человек, которые обращаются в государственную службу занятости, трудоустраивается на постоянную работу, более 170 тыс. человек работают на временных рабочих местах (молодежная практика, социальные рабочие места, общественные работы, рабочие места по проектам «Серебряный возраст», «Контракт поколений» и «Первое рабочее место»), порядка 14 тыс. безработных проходят краткосрочное профессиональное обучение.¹

Численность сотрудников центров трудовой мобильности (карьерных центров) в 2023 году составляет 5,3 тыс. человек, из них 1,4 тыс. сотрудников или 26,4% предоставляют для граждан услуги по содействию в назначении адресной социальной помощи.

В центрах трудовой мобильности (карьерных центрах) работники имеют в основном специальности: экономика, финансы, юриспруденция. Средний возраст сотрудников составляет 35 лет, средний стаж работы – 10 лет. Сотрудники государственной службы занятости имеют высшее или среднеспециальное образование. Доля сотрудников с высшим профессиональным образованием превышает 80%.

В центрах трудовой мобильности (карьерных центрах) работают руководители службы занятости, специалисты по работе с соискателями, специалисты по взаимодействию с работодателями, специалисты по профессиональной подготовке, профессиональный ориентатор, специалисты по прогнозированию и мониторингу, консультанты по занятости, консультанты и ассистенты по социальной работе.

¹ информация за 2022 год

По данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК в стране **действуют порядка 1,5 тысячи частных организаций** в форме юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, у которых в качестве основного вида деятельности указано «Деятельность агентств по трудоустройству» (код ОКЭД 78.10.0) и «Деятельность агентств по временному трудоустройству» (код ОКЭД 78.20.0).²

На рынке действуют **следующие типы частных агентств занятости:**

- рекрутинговые компании, которые оказывают услуги поиска персонала по заказу работодателей;
- кадровые агентства, оказывающие услуги соискателям по поиску работы и трудоустройству, и другие сопутствующие услуги;
- агентства по найму домашнего персонала, специализирующиеся на подборе персонала для оказания услуг на дому;
- аутстаффинговые агентства, которые заключают трудовые договоры с работником, а затем оказывают услуги организации-заказчику.

Также **имеются частные агентства смешанного типа.**

Частные агентства занятости оказывают следующие услуги:

- предоставляют информацию о возможности трудоустройства и услуги по трудовому посредничеству;
- формируют сведения о работодателях, имеющих вакансии, и лицах, желающих трудоустроиться;
- осуществляют подбор работников с учетом их соответствия квалификационным требованиям работодателя;
- осуществляют набор работников для трудоустройства из одной страны в другую при наличии международных договоров;
- организуют профессиональную подготовку и переподготовку обратившихся лиц с последующим трудоустройством;
- проводят профориентационную работу с соискателями;
- оформляют разрешительные документы на вывоз в случае трудоустройства лиц за границей.

Сотрудники частных агентств имеют высшее или среднеспециальное образование.

В частных агентствах занятости работают агенты по занятости (трудоустройству), которые являются универсалами и взаимодействуют как с соискателями, так и с работодателями.

Географически частные агентства представлены не равномерно, в большинстве они находятся в городах областного и республиканского значения и в столице.

Справочно: статистическая информация о количестве услуг, оказываемых частными агентствами занятости, отсутствует.

Высшие учебные заведения и организации технического и профессионального образования специалистов для служб занятости не готовят.

² информация на 01.10.2023 г.

Поэтому в службах занятости могут работать специалисты с экономическим, юридическим, гуманитарным образованием, а также со специальностями «Социальная работа», «Педагогика и психология».

Организация нормирования труда и тарификация работ

Нормирование и оплата труда являются прикладными дисциплинами экономики и социологии труда.

К нормированию труда относят деятельность по установлению необходимых затрат труда на выполнение определенной работы, производственного процесса и связи между ними. Минимизация затрат труда и иных ресурсов осуществляется в пределах ограничений, обусловленных техническими, психофизиологическими, социальными и иными факторами.

К нормам труда относят нормы времени, выработки, трудоемкости, обслуживания, численности, которые являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

При разработке норм труда применяются действующие в республике правила по разработке норм труда, методические рекомендации по нормированию труда, перечень должностей, относящихся к административному персоналу, а также квалификационные справочники и характеристики профессий рабочих и должностей служащих (*уровень квалификации работника – образование и опыт работы по специальности, темп выполнения работ специалистов и иное*).

Анализ норм труда дает возможность оценить трудоемкость каждого вида работ, следовательно, правильно определить их стоимость и оплату труда работников.

При оценке условий труда учитываются: квалификационная характеристика профессии, характеристика рабочего места, нормирование труда, планирование численности работников, система оплаты труда, оценка результативности и эффективности организации труда на рабочем месте.

Оплата труда — это материальное вознаграждение за труд, которое зависит от степени квалификации работника, уровня сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий, в которых работа осуществляется. Составляющими оплаты труда являются оклад, премии и надбавки, а также дополнительные льготы. Оклад (фиксированная часть) - это постоянная сумма, которая выплачивается независимо от объема работы или результатов. К премиям и надбавкам относят дополнительные выплаты, связанные с достижениями, высокой производительностью, определенными условиями труда и т. д. Дополнительные льготы включают в себя медицинскую страховку, пенсионные взносы, отпускные и другие социальные выплаты.

Решение многих социально – экономических проблем, в частности повышения эффективности использования профессионально-квалификационного потенциала, накопленного в тех или иных отраслях

деятельности и способного содействовать скорейшему подъему экономики республики, во многом зависит от качества нормативных материалов, регламентирующих труд работников и обеспечивающих их правильный подбор, расстановку и рациональное использование.

Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС), типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Разработка, утверждение и пересмотр 68 выпусков ЕТКС по видам экономической деятельности, КС, квалификационных характеристик отдельных должностей специалистов государственных учреждений и казенных предприятий, общих для всех сфер деятельности осуществляются уполномоченным государственным органом по труду.

Согласование типовых отраслевых квалификационных справочников и характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций осуществляется уполномоченным органом по труду по согласованию с государственными органами соответствующих сфер деятельности.

Квалификационные справочники и характеристики профессий рабочих и должностей служащих по предложениям государственных органов и организаций на постоянной основе актуализируются, по отдельным профессиям расширяются диапазоны разрядов, вводятся новые профессии и должности, в том числе с учетом развития цифровизации.

До 2030 года в рамках работ по развитию национальной системы квалификаций будут пересмотрены и обновлены профессиональные стандарты с учетом профессий, востребованных на рынке труда, связанных с робототехникой, промышленной роботизацией, мехатронных систем и цифровизацией, соответствующие современным требованиям производства и направленные на повышение качества подготовки специалистов с поэтапной заменой квалификационных справочников профессий рабочих и должностей служащих.

В рамках работ Консультативного Совета по труду, занятости и социальной защите населения государств-участников СНГ Казахстаном принято участие в составе рабочей группы СНГ в выработке единых принципов разработки профессиональных стандартов государств СНГ, разработке единых терминов по НСК, будет продолжена работа по разработке межгосударственного классификатора наименований профессий рабочих и должностей служащих государств-участников СНГ.

Вместе с тем, следует отметить, что на сегодняшний день работодателю необходимы тарифно-квалификационные справочники рабочих, квалификационные справочники служащих, профстандарты, поскольку они содержат перечни работ, их характеристики и разграничение этих работ по сложности на разряды и категории. Они служат для определения квалификационными комиссиями квалификационного разряда рабочего и

категории служащего. Чем выше разряд и категория, тем выше и оплата за труд работника.

В квалификационных справочниках и профстандартах по каждому виду работ указано, что должен знать работник, каким уровнем специального образования должен владеть (*или не требуется*), его функциональные обязанности по определенной специальности, квалификации, которые работник должен знать и уметь выполнять. Соответственно от категории выполняемой работы также зависит и оплата труда работника.

На их основе:

1) устанавливаются квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ;

2) определяются регулируемые профессии (*необходимость сертификата, лицензии и др. документов без которых нельзя приступить к работе в определенной должности*);

3) определяются правильные наименования профессии рабочего и должности служащего, которые записывается в документ, подтверждающий трудовую деятельность (*неверное именование создает трудности при оформлении пенсии, выплате социальных отчислений и т.д.*).

Вознаграждение труда работника напрямую зависит от его квалификации, качества и условий выполняемой работы, а также учитываются сложность и количество этой работы.

Разделение заработной платы по этим показателям обеспечивается на основе тарифной системы оплаты труда рабочих и гражданских служащих.

В негосударственных организациях система оплаты и стимулирования труда работников определяется самостоятельно в рамках действующего законодательства. При этом государство устанавливает определенные гарантии в области оплаты труда работников, а основные условия оплаты труда регулируются в рамках договорных отношений между работодателями и работниками.

Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов и категорий работникам осуществляются по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (*68 выпусков ЕТКС по видам экономической деятельности*), а для служащих - по квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих или по более 20 типовым квалификационным характеристикам должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Оплата труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий определяется Правительством Республики Казахстан (*постановление Правительства РК № 1193*).

Система оплаты труда гражданских служащих представлена в виде пяти компонентов денежного вознаграждения:

- 1) должностной оклад;
- 2) доплаты и надбавки;
- 3) премии, стимулирующие надбавки и материальная помощь;
- 4) пособие на оздоровление к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- 5) компенсационные выплаты, предусмотренные НПА.

Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

Для гражданских служащих разработаны и утверждены квалификационные характеристики отдельных должностей специалистов государственных учреждений и казенных предприятий, общие для всех сфер деятельности, а также более 20 типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций (*здравоохранение, образование, культура, спорт, сельское хозяйство, экология, охраны лесов и лесного хозяйства, информационные технологии, государственные секреты и иные*).

В организациях и предприятиях вопросами оплаты труда занимаются специалисты с экономическим, финансовым, инженерным образованием (*экономист по труду, экономист-финансист, инженер по организации труда, техник по труду*).

Нормирование труда решает задачи и функции:

Во – первых: наличие научно - и технически обоснованных норм труда обеспечивает возможность установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала организации (*предприятия*).

Во – вторых: позволяет определить и выбрать правильную стратегию и способы управления производством, принятия соответствующих решений на результат труда.

В - третьих: по результатам выполнения норм труда проводится оценка трудовой деятельности каждого работника, оплата за его труд и формирование стимулирующих доплат и надбавок.

Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года установлены разграничения полномочий по разработке и утверждению норм труда между государственным сектором и рынком труда:

- 1) введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем в соответствии с достижениями научного прогресса, техники, технологии;
- 2) типовые нормы и нормативы по труду разрабатываются и утверждаются отраслевыми ассоциациями работодателей;

3) единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан по согласованию с представителями работников в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке;

4) нормы труда организаций, на продукцию (услуги, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов) утверждаются работодателем по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду и уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.

5) единые межотраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов, разрабатываются и утверждаются уполномоченным государственным органом по труду;

6) отраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов, разрабатываются и утверждаются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

Также за уполномоченным государственным органом по труду сохранены полномочия в области нормирования труда:

1) разработка и совершенствование правовых актов по вопросам нормирования труда, методических рекомендаций;

2) создание и совершенствование нормативной базы по труду;

3) проведение экспертизы по обоснованности разрабатываемых норм труда субъектами естественных монополий с выездом в организации (по месту нахождения);

4) оказание методической помощи государственным органам, организациям, гражданам по вопросам организации нормирования труда;

5) разработка, утверждение и актуализация перечня наименований должностей работников, относящихся к административному персоналу;

6) пересмотр и актуализация классификатора профессий рабочих и должностей служащих;

7) участие в разработке межгосударственного классификатора профессий рабочих и должностей служащих (в рамках работ СНГ).

На сегодняшний день в республике разработано и утверждено более 300 типовых норм и нормативов по труду в области железнодорожного транспорта, здравоохранения, энергетики, тепло, газо, водоснабжения и водоотведения, транспортировки углеводородного сырья и иных сфер.

Для применения государственными органами разработаны и утверждены единые межотраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов, а также отраслевые нормативы технических работников правоохранительных органов.

В рамках реализации Государственной программы дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан

разработаны и внедрены нормативы судебной системы и правоохранительных органов.

В целях обеспечения Консультативного Совета по труду, занятости и социальной защите населения государств-участников СНГ Казахстаном разработаны и направлены в Исполком СНГ 8 нормативов в различных областях экономики, которые прошли апробацию в заинтересованных государственных органах республики и направлены в ИК СНГ.

Для осуществления деятельности в сфере оказания государственных услуг физическим и юридическим лицам по принципу «одного окна» создана государственная Корпорация «Правительство для граждан», которая стала единым провайдером государственных услуг по образцу Canada Service в Канаде и Centrelink в Австралии. Государственная корпорация интегрирует все центры обслуживания населения в единую систему по оказанию услуг в различных областях деятельности. Корпорацией разработаны нормативы в области регистрации прав на недвижимое имущество, в сфере пенсионного и социального обеспечения, обязательного социального медицинского страхования и иные нормы.

Централизованно разработанные нормативы по труду характеризуются научно обоснованными показателями затрат труда на их основе учреждения и предприятия самостоятельно разрабатывают собственные нормы труда, скорректированные в соответствии с местными организационно-техническими условиями.

В настоящее время в Казахстане осуществляют деятельность в области нормирования труда отдельные консалтинговые компании: ТОО «Юпитер», ТОО «Центр оптимизации трудовых отношений», учреждение «Центр исследований прикладной экономики» и другие, а также оказываются услуги физическими лицами – экспертами и консультантами по нормированию труда.

Структурные подразделения, специализирующиеся по разработке норм трудовых затрат, в настоящее время сохранили только отдельные крупнейшие предприятия республики: РГП «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда», ТОО «КМГ Инжиниринг» (филиалы в г. Актау и в г. Атырау), АО «Национальная компания «Казахстан Темир Жолы», АО «АрселорМитталТемиртау», ТОО «Казахмыс» и другие.

В организациях и предприятиях вопросами нормирования труда занимаются специалисты с экономическим и инженерным образованием (*инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, нормировщик по труду, техник по нормированию труда*).

Обеспечение безопасности и охраны труда

В целях обеспечения контроля за соблюдением трудовых прав работников и недопущения напряженности в трудовых коллективах, государственными инспекторами труда регионов на постоянной основе осуществляются профилактический контроль и оперативные внеплановые проверки по обращениям работников на предприятиях.

Так, в 2023 году проведено 5 225 проверок по вопросу соблюдения трудового законодательства, в ходе которых выявлено 8 197 нарушений, из

них в сфере трудовых отношений – 5 964, по безопасности и охране труда – 2 013, занятости населения - 220.

Работодателям выдано 3 372 предписания, наложено 1 814 административных штрафов на сумму 301 млн. тенге.

С начала текущего года Государственными инспекторами труда на 904 предприятиях выявлена задолженность по заработной плате перед более чем 24 тысячами работниками в размере 6,2 млрд. тенге.

В результате принятых мер, в том числе установления жестких графиков и сроков погашения задолженности, передачи материалов судебным исполнителям для принудительного взыскания защищены права более 18 тысяч работников, которым выплачено более 5,3 млрд. тенге (86%).

Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (далее - МТСЗН) совместно с местными исполнительными органами на ежедневной основе в рамках Ситуационного центра ведется работа по мониторингу ситуации трудовых отношений на предприятиях страны с принятием необходимых мер.

На 1 января 2023 года 109 предприятий находились под мониторингом Ситуационного центра.

За истекший период дополнительно 132 предприятия, на которых имелись предпосылки или произошли трудовые конфликты, были включены в мониторинг Ситуационного центра МТСЗН (*Мангистауская – 36, Актюбинская, Абай, Жамбылская, ЗКО - 8, Атырауская, г. Астана, - 7, Карагандинская, г. Алматы – 6, ВКО, Костанайская – 5, Кызылординская, Туркестанская – 4, г. Шымкент, Жетісу – 3, Акмолинская, Алматинская - 2, СКО, область Улытау - 1*).

В результате проведенной работы в текущем году разрешены проблемные вопросы на 171 предприятии, находившихся на контроле.

На 30 октября 2023 года 68 предприятий находятся на контроле, по которым уполномоченными государственными и местными исполнительными органами принимаются меры по недопущению трудовых конфликтов и решению имеющихся проблемных вопросов (*в высокой зоне социальной напряженности находятся Мангистауская – 13, г. Астана, – 7, Атырауская, ЗКО, Абай, Жетісу, Карагандинская, Туркестанская область – 4*).

В текущем году по республике произошли забастовки (*с приостановкой работы боле 3-х часов*) на 15 предприятиях (*Мангистауская область – 7, Атырау – 3, ЗКО – 2, Актобе – 2, Улытау - 1*).

Основные требования работников – это повышение заработной платы, перевод в штат дочерних зависимых организаций АО «КазМунайГаз», выплата премиальных, улучшение условий труда, проведение индексации заработной платы, риски высвобождения работников и др.

В отраслевом разрезе основная доля конфликтов приходится на предприятия нефтегазовой, горно-металлургической и коммунальной отрасли, а также организации, получающие от них заказы.

Также, одной из причин возникновения недовольств является незаинтересованность сервисных компаний в улучшении условий труда в связи с краткосрочностью контрактов. В связи с этим, работники требуют заключения контрактов на долгосрочный период.

Необходимо отметить, что все забастовки проходили в «стихийном порядке», без соблюдения процедур выдвижения требований работников, установленных Трудовым кодексом Республики Казахстан, в связи с чем, решениями судов 5 забастовок признаны незаконными.

Ситуация на предприятиях, находящихся в зоне риска систематически рассматривается на заседаниях региональных трёхсторонних комиссий, которыми с начала 2023 года проведено 128 заседаний областных (городских) и 1 190 заседаний районных комиссий по социальному партнерству.

В Мангистауской, Атырауской, Павлодарской, Актюбинской и Кызылординской областях действуют межведомственные штабы в сфере трудовых отношений под председательством акимов регионов.

Реализуется Комплексный план мероприятий по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов (утверждён ППРК от 29.05.2019 г. №338).

Для принятия своевременных мер реагирования при трудовых конфликтах применяется алгоритм совместных действий МИО, работодателей и профсоюзов (одобрен Правительством РК от 3 марта 2022 г.).

Открыто представительство АО «НК «Казмунайгаз» в г. Актау, с целью анализа и оценки социальной обстановки в Мангистауской области.

В каждом регионе организован взаимообмен информацией с органами национальной безопасности, прокуратуры, внутренних дел и акиматами для совместных оперативных действий при возникновении коллективных трудовых конфликтов.

В результате совместно проведённой работы более 11 тысяч работодателей крупных и средних предприятий страны в 2023 году подняли заработную плату свыше 2,9 млн. работникам в размере от 5 до 50%.

В августе 2023 года МТСЗН совместно с АО «ФНБ «Самрук-Казына» подписана Дорожная карта по повышению эффективности работы менеджмента крупных предприятий и компаний с участием государства (*далее – Дорожная карта*), предусматривающая:

1) обмен информацией по предприятиям, имеющим риски возникновения трудовых конфликтов в рамках Ситуационного центра МТСЗН и Центра мониторинга социальной стабильности Фонда;

2) проведение социологических опросов (*исследований*) для оценки социального самочувствия и морально-психологического климата в группе компаний Фонда;

3) проведение Форума в области производственной безопасности группы компаний Фонда;

4) проведение обучения менеджмента управленческим компетенциям, культуре обеспечения техники безопасности труда, внедрению современных стандартов и нулевой терпимости к нарушениям в данной сфере;

5) проведение в декабре 2023 года Форума социальной ответственности в группе компаний Фонда и серии практических и методических мероприятий для менеджеров высшего и среднего звена;

6) проведение ежеквартального CEO-клуб группы компаний Фонда и др.

Указанные мероприятия позволят повысить эффективность работы менеджмента крупных предприятий и компаний с участием государства, что

положительно скажется на общей ситуации в вопросе недопущения социальной напряженности на предприятиях страны.

Рынок услуг по охране труда включает услуги по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, обучению и аутсорсингу и т.д. Причем, сегменты рынка услуг развиты неравномерно. Например, аутсорсинг (выполнение функций службы охраны труда на предприятии) находится практически в стадии становления. Между тем, в связи с тем, что процессы управления охраной труда и профессиональными рисками усложняются, именно аутсорсинг в перспективе станет наиболее востребованной услугой. Кроме того, в данном сегменте рынка отсутствуют отработанные и эффективные бизнес-процессы, методические документы, стандарты. В целом, рынок услуг в области охраны труда, имеет хаотичный характер, обусловленный отсутствием нормативного регулирования. Это противоречит международной практике жесткой регламентации деятельности, относящейся к охране труда.

В целом, отсутствие статистического учета не позволяет отследить количество специалистов по охране труда, дать их профессиональный профиль и квалификационную характеристику. Наблюдается слабая подготовка специалистов по охране труда, причем на многих предприятиях отсутствуют службы охраны труда, не закреплены ответственные лица либо действующие службы укомплектованы слабыми, недостаточно квалифицированными кадрами. В республике практически не осуществляется целенаправленная профессиональная подготовка экспертов по аттестации производственных объектов по условиям труда.

Текущее состояние в сфере охраны труда характеризуется на основе специальных показателей, анализируемых на национальном, отраслевом или региональном уровне и характеризующие производственный травматизм (далее – ПТ), профессиональную заболеваемость (далее – ПЗ), вредные и/или опасные условия труда (далее - ВОУТ) и другие.

За последние три года наблюдается положительная тенденция роста трудовых ресурсов страны. По официальным данным статистики, численность занятого населения увеличилась на 3%, и на 1 января 2023 года составила 8 965,5 тысяч человек, из которых 6 830,9 тысяч (76,2%) - наемные работники. Также отмечается рост занятости на предприятиях с ВОУТ, на 5,7% за последние три года, составив в 2022 году 491,1 тысяч человек, из которых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (повышенный уровень шума и вибрации, повышенная загазованность и запыленность рабочей зоны, неблагоприятный температурный режим) - 386,3 тысяч человек, занятых тяжелым физическим трудом - 102,7 тысяч человек и работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности - 2,1 тысяч человек, что составляет 29,4% от общего числа работников обследованных предприятий (1671,1 тыс. человек в 2022 году).

Следует отметить, что идентичная методика определения численности работников, занятых во ВОУТ, применяется в Российской Федерации (далее – РФ) и в Республике Беларусь, при этом в указанных странах напротив

наблюдается ежегодное снижение доли по данной категории работников в среднем на 0,7% и 1,3% соответственно.

Анализ на основе данных БНС показывает, что численность работников, которым за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда установлен хотя бы один вид компенсации (сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительно оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, выдачу молока и (или) равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда) выросла на 11% и по итогам 2022 года составила 680,1 тысяч (в 2020 году - 672,3 тысяч получателей). При этом один работник, занятый во ВОУТ, может быть одновременно получателем нескольких социальных гарантий.

Наибольшее число работников, занятых во ВОУТ, отмечают на предприятиях обрабатывающей промышленности (26,9%), горнодобывающей промышленности (24,5%), транспорта и складирования (14,1%).

В региональном срезе по занятости во ВОУТ доминируют Карагандинская (15,4%), Павлодарская (10,5%) и Мангистауская области (10,0%).

Ключевыми индикаторами безопасного труда являются показатели ПТ, которые характеризуют уровень профессионального риска на рабочем месте и отражают реальное состояние охраны труда на предприятиях.

Согласно официальной статистической информации по итогам 2022 года общая численность пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью по сравнению с 2020 годом, увеличилась на 20%, и составила 2 449 человек, из них погибшие - 205.

В разрезе отраслей наиболее высокий уровень ПТ наблюдается в горнодобывающей (коэффициенты частоты пострадавших/ погибших от несчастных случаев на 1000 работников – 1,9/0,12) и обрабатывающей промышленности (1,2/0,07 соответственно). Горнодобывающая отрасль характеризуется высокими показателями травматизма со смертельным исходом, в том числе в результате групповых несчастных случаев. В среднем 11% всех погибших и 15% всех пострадавших работников в республике, заняты на добыче руд и угля. В 2022 году 13% всех групповых несчастных случаев произошло в Карагандинской области – самом большом угольном бассейне страны. Жертвами каждого такого случая стали, в среднем, 4 работника.

В контексте скрытого травматизма наихудшие показатели отмечаются в строительной отрасли (4:1) и сельском хозяйстве (4:1), что объясняется низким уровнем организации системы управления охраны труда (далее – СУОТ). В горнодобывающей (21:1) и обрабатывающей промышленности (21:1) более низкие показатели обусловлены качественной регистрацией несмертельных травм.

Регионами с высоким уровнем ПТ являются Карагандинская область (коэффициенты частоты пострадавших/погибших от несчастных случаев на 1000 работников – 1,2/0,09), область Ұлытау (4,3 и 0,03 соответственно) и Восточно-Казахстанская область (1,0 и 0,04 соответственно). Наихудшие

показатели скрытого травматизма наблюдаются в таких областях как, Жетісу (2:1), Западно-Казахстанская, Северо-Казахстанская (4:1), Кызылординская и г. Астана (5:1).

Наряду с ПТ, важным индикатором безопасного труда является ПЗ.

ПТ и ПЗ являются следствием работы в ВОУТ, в том числе условия труда, не соответствующие санитарно-гигиеническим нормативам, тяжелый труд и небезопасное оборудование и иные условия. Согласно официальной статистической информации за три года количество пострадавших от ПЗ увеличилось с 237 в 2020 году до 657 в 2022 году или в 2,8 раза. На 1 января 2023 года более 8 тыс. чел. состоит на диспансерном учете с профессиональной патологией. В структуре ПЗ преобладают заболевания, вызванные воздействием промышленных аэрозолей (40,4%), заболевания, связанные с функциональными перенапряжениями и перегрузками отдельных органов и систем (30,0%), связанные с воздействием физических факторов (23,8%) и вызванные воздействием химических факторов (4,2%), меньше – вызванные воздействием биологических факторов (0,8%).

В региональном разрезе наиболее высокий уровень ПЗ из года в год регистрируется в Карагандинской и Восточно-Казахстанской областях, на которые приходится более 90% случаев. Данная негативная тенденция объясняется тем, что в указанных областях сосредоточена практически вся горнодобывающая и горно-обогательная промышленность республики.

При проведении анализа отрасли в разрезе производственных процессов были выделены ключевые группы, представленные в таблице 1, 2 и 3.

Таблица 1. Описание вида профессиональной деятельности и взаимосвязи вида профессиональной деятельности с другими видами профессиональной деятельности по НКЗ и ОКЭД по пяти разделам – Содействие занятости населения

Уровни квалификации НРК	ОКЭД – N7810 Деятельность агентств по трудоустройству N781010 Деятельность агентств по трудоустройству N782020 Деятельность агентств по временному трудоустройству		
5-6	Раздел 1. Управленческие процессы. Управление, инициация и планирование деятельности организации. 1210-0 Первые руководители учреждений, организаций и предприятий 1222-0 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами		
4-6	Раздел 3. Подготовка производственного процесса Анализ рынка труда, сбор и обработка информации, консультации по карьере	Раздел 2. Основные производственные процессы Оказание услуг по содействию занятости	Раздел 4. После производственные процессы Мониторинг и сопровождение

Уровни квалификации НРК	ОКЭД – N7810 Деятельность агентств по трудоустройству N781010 Деятельность агентств по трудоустройству N782020 Деятельность агентств по временному трудоустройству
	2631-0 Аналитики - исследователи 3333-0 Служащие по содействию трудоустройству 3412-0 Служащие в области организации и ведения социальной работы
3-4	Раздел 5. Вспомогательные процессы Консультации. Информационное обеспечение и документооборот.

Таблица 2. Описание вида профессиональной деятельности и взаимосвязи вида профессиональной деятельности с другими видами профессиональной деятельности по НКЗ и ОКЭД по пяти разделам - Организация нормирования труда и тарификация работ

Уровни квалификации НРК	ОКЭД – M7010 Деятельность головных компаний M70109 Деятельность прочих головных компаний		
7-8	Раздел 1. Управленческие процессы. Управление, инициация и планирование деятельности организации. 1221-1 Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль) 1222-0 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами		
5-6	Раздел 3. Подготовка производственного процесса Анализ нормативной базы, сбор данных, планирование и разработка методик.	Раздел 2. Основные производственные процессы Разработка и внедрение норм труда. Внедрение и проведение системы оплаты труда. Взаимодействие с государственными органами.	Раздел 4. После производственные процессы Оценка соответствия. Мониторинг и анализ эффективности.
	2422-0 Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами 2422-3 Специалисты-профессионалы по управлению совокупным вознаграждением/поощрением 3112-9 Другие техники в промышленности и на производстве, н.в.д.г. 3345-0 Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческими ресурсами 4311-4 Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы 4311-9 Другие служащие по бухгалтерским операциям и учету, н.в.д.г.		
3-4	Раздел 5. Вспомогательные процессы Консультации и обучение. Информационное обеспечение и документооборот.		

Таблица 3. Описание вида профессиональной деятельности и взаимосвязи вида профессиональной деятельности с другими видами профессиональной деятельности по НКЗ и ОКЭД по пяти разделам - Обеспечение безопасности и охраны труда

<p>Уровни квалификации НРК</p>	<p>ОКЭД – М7490 Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки М74909 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки М74904 Деятельность по безопасности и охране труда</p>		
<p>8</p>	<p>Раздел 1. Управленческие процессы. Управление, инициация и планирование деятельности организации.</p> <p>1210-1 Первые руководители учреждений, организаций и предприятий 1321-0 Руководители (управляющие) специализированных производственных (обрабатывающих) подразделений 1321-1 Руководители (управляющие) специализированных производственных подразделений (технические и инженерные) 1329-1 Руководители (управляющие) специализированных производственных подразделений (технические и инженерные) 1439-9 Руководители (управляющие) специализированных подразделений по другим сферам услуг, н.в.д.г.</p>		
<p>5-7</p>	<p>Раздел 3. Подготовка производственного процесса</p> <p>Анализ нормативной базы, сбор данных, планирование и разработка методик.</p>	<p>Раздел 2. Основные производственные процессы</p> <p>Внедрение системы охраны труда. Контроль за соблюдением норм охраны труда. Оценка рисков.</p>	<p>Раздел 4. После производственные процессы</p> <p>Мониторинг и анализ эффективности.</p>
	<p>2149-1 Инженеры (инженеры-исследователи) в биомедицине 2149-2 Инженеры по материаловедению 2149-3 Инженеры по промышленной безопасности, безопасности и охране труда 2149-4 Инженеры и специалисты-профессионалы по метрологии и стандартизации 2375-0 Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации 3129-1 Техники по аффинажу и плавлению 3129-2 Техники по материаловедению 3129-3 Техники по промышленной безопасности, безопасности и охране труда 3160-1 Строительные и пожарные инспекторы 3160-2 Инспекторы в промышленности и на производстве 3160-3 Инспекторы по энергобезопасности и энергосистемам 3160-4 Инспекторы транспортной безопасности 3160-5 Инспекторы по охране окружающей среды 3160-6 Инспекторы по контролю качества и безопасности и охране труда</p>		

	3160-9 Другие инспекторы строительных работ, по контролю качества и безопасности и охране труда, н.в.д.г.
4	Раздел 5. Вспомогательные процессы Консультации и обучение. Информационное обеспечение и документооборот.

4. Анализ сферы (отрасли)

4.1 Анализ структуры отраслей в профессионально-квалификационном разрезе

Содействие занятости населения

В целях определения границ отрасли, подотраслей и структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе проведен анализ отрасли на основе НКЗ, ОКЭД, выделены сектора/подсектора экономики и профессии (занятия).

Вид профессиональной деятельности «Содействие занятости» представлена в секции N «Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания» ОКЭД.

На рынке вид профессиональной деятельности «Содействие занятости» представлена в виде деятельности частных агентств занятости и государственной службы занятости.

Раздел 78 «Деятельность агентств по трудоустройству» ОКЭД включает деятельность по ведению списка вакансий, предоставлению справочной информации о вакансиях или направлению претендентов на работу в тех случаях, когда направляемые на работу лица не являются работниками агентств по трудоустройству, предоставлению работников для предприятий, клиентов на ограниченные сроки для поддержки рабочих ресурсов клиента и прочую деятельность по обеспечению рабочей силой.

Секция	Раздел	Класс	Подкласс	Наименование
N				Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания
	78			Деятельность в области трудоустройства
		10		Деятельность агентств по трудоустройству
			10.0	Деятельность агентств по трудоустройству
		20		Деятельность агентств по временному трудоустройству
			20.0	Деятельность агентств по временному трудоустройству

Организация нормирования труда и тарификация работ

Профессиональная группа «Организация нормирования труда и тарификация работ» в ОКЭД (НК РК 03-2019) отнесена в секции «М - Профессиональная, научная и техническая деятельность» в классе «70. - Деятельность головных

компаний, консультации по вопросам управления», «70.1 - Деятельность головных компаний». М70109 Деятельность прочих головных компаний

Профессиональная деятельность в области организации нормирования труда и тарификации работ осуществляется в организациях всех форм собственности в целях адаптации методов и подходов к оценке рабочих процессов, учета новых технологий и изменений в организации труда учреждения (*предприятия*), обеспечения более тесной связи размеров оплаты труда с его результатами и усиления материальной заинтересованности работников в повышении роста производительности труда.

Секция	Раздел	Класс	Подкласс	Наименование
М				Профессиональная, научная и техническая деятельность
	70			Деятельность головных компаний; консультации по вопросам управления
		70.10		Деятельность головных компаний
			70.10.9	Деятельность прочих головных компаний

Квалификационные уровни и дескрипторы ОРК

При разработке НРК использованы принципы непрерывности, преемственности и последовательного повышения требований к результатам обучения, основанных на компетенциях (*от первого к восьмому квалификационному уровню*). Квалификационные уровни профессиональной деятельности предполагают увеличение ее сложности и повышение требований к соответствующим компетенциям субъектов. Поэтому менее ответственная исполнительская деятельность описывается в ОРК на уровнях 1-3, исполнительско - управленческая – на 4-6 уровнях и управленческая – на 7-8 уровнях.

НРК представляет собой рамочную конструкцию, оформленную по структуре и пути достижения уровня квалификации, связанные с обучением, образованием, практическим опытом работы.

Согласно графе «Пути достижения квалификации соответствующего уровня» по НРК на 7-8 уровнях управленческой деятельности на ряду степеней магистратуры и докторантуры допускается наличие высшего профессионального образования и практического опыта по специальности, либо управленческого опыта работы.

** Практический опыт работы – определяется стажем работы по специальности не менее трех из последних пяти лет в качестве специалиста в соответствующей отрасли экономики (области деятельности) (п.п. 23) п. 5 НКР.*

ОРК содержит до восьми иерархически выстроенных квалификационных уровней. При необходимости внутри квалификационных уровней могут выделяться подуровни, отражающие специфику отраслевых квалификационных требований.

Принципы и критерии выделения подуровней квалификаций остаются

такими же, как и в уровнях: уровни квалификации присваиваются обобщенным трудовым функциям профессионального стандарта, а подуровни характерны для трудовых функций *(при наличии необходимости определить дополнительный уровень сложности их выполнения)*.

Определение подуровней квалификаций создает возможность дифференциации и конкретизации требований внутри одного уровня квалификации.

1) на 4-6 уровнях исполнительско – управленческой деятельности могут выделяться подуровни:

4.1. техник 1 категории (Цифровой техник по нормированию труда/ Техник по труду);

4.2. техник 2 категории (Цифровой техник по нормированию труда/ Техник по труду);

4.3. техник без категории (Цифровой техник по нормированию труда/ Техник по труду);

в пределах одной и той же должности без изменения ее наименования внутри должностное квалификационное категорирование *(без категории, вторая, первая, высшая)*, которое устанавливается руководителем организации с учетом степени самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственности за принимаемые решения, отношения к работе, эффективности и качества труда, а также профессиональных знаний, опыта практической деятельности, определяемой стажем работы по специальности;

2) на 7-8 уровнях управленческой деятельности могут выделяться подуровни разных иерархических должностей:

8.3.1. Главный экономист по труду.

8.4.-1. Руководитель нормативно-исследовательской лаборатории по труду;

8.4.2. Руководитель структурного подразделения по нормированию труда/ Руководитель структурного подразделения организации и оплаты труда;

7.1. Ведущий инженер по нормированию труда/ Ведущий инженер по организации труда;

7.1. Эксперт *(консультант)* по нормированию труда/ Эксперт *(консультант)* по труду;

7.2. Старший инженер по нормированию труда/ Старший инженер по организации труда.

Примечание: Должности «старшего» и «ведущего» в организации устанавливаются на основе штатных расписаний/типовых штатных нормативов.

Старшие специалисты наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляют руководство подчиненными ему исполнителями, а при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении на них возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

На ведущих специалистов возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации или их структурных подразделений, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в структурных подразделениях

(отделах) с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно – технических условиях.

Требования к необходимому стажу работы у старшего специалиста повышается на 2 года, у ведущего специалиста – на 3 года по сравнению с предусмотренными для специалистов I квалификационной категории.

Обеспечение безопасности и охраны труда

В целях определения границ отрасли, подотраслей и структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе проведен анализ отрасли на основе НКЗ, ОКЭД, выделены сектора/подсектора экономики и профессии (занятия).

Вид профессиональной деятельности «Безопасность и охрана труда» представлена в секции М «Профессиональная, научная и техническая деятельность» в разделе «Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность» в подклассе «Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки» в ОКЭД.

На рынке вид профессиональной деятельности «Безопасность и охрана труда» представлена в виде деятельности частных компаний, предоставляющих услуги по обучению и сертификации систем менеджмента безопасности труда и охраны здоровья, специализированных организаций по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда и оценке профессиональных рисков, консалтинговых организаций, служб безопасности и охраны труда на производстве, специалистов по безопасности и охране труда и государственной инспекции труда.

Секция	Раздел	Класс	Подкласс	Наименование
М				Профессиональная, научная и техническая деятельность
	74			Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность
		74.9		Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки
			74.90.9	Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки

Направления деятельности:

- Содействие занятости населения:
 - Деятельность агентств по трудоустройству.
- Организация нормирования труда и тарификация работ:
 - Нормирование и тарификация работ.
- Обеспечение безопасности и охраны труда:
 - Безопасность и охрана труда.

4.2 Новые технологии, международные тенденции, нормативная база ***Содействие занятости населения***

В странах Европейского союза (далее - ЕС) государственные службы занятости (далее - ГСЗ) укомплектованы консультантами по трудоустройству для соискателей и работодателей, которые выполняют широкий круг задач в зависимости от конкретной организации и ее роли в стране.

В большинстве стран ЕС до приема на работу в службу занятости от кандидатов не требуется прохождение специализированной подготовки. Университеты и колледжи не предлагают программы на получение степени или диплома консультанта по трудоустройству, подбору персонала или профессиональной ориентации.

Определенные учебные дисциплины являются предпочтительными для должности консультантов по трудоустройству. К ним относятся психология, социология и социальная работа, в меньшей степени – право, экономика, менеджмент.

В Германии или в Бельгии доступны узкоспециализированные академические курсы на получение степени и диплома, необходимых для работы в службах занятости.

Университет прикладных исследований труда Федерального агентства по трудоустройству Германии (Hochschule der BA – HdBA) предлагает степени бакалавра «Управление рынком труда» и «Консультации по вопросам образования, карьеры и трудоустройства», а также курс магистратуры «Консультации, ориентированные на рынок труда».

Особенностью HdBA является дуальное обучение. Программы характеризуются модульной и гибкой структурой, сочетают содержание из областей экономики, социальных наук, образования, права, а также специальные знания в области политики на рынке труда, услуг и консультаций, связанных с рынком труда. Практическая составляющая выше, чем во многих других университетах. Студенты проходят стажировки в Агентстве по трудоустройству, центрах занятости, в частных компаниях или за рубежом.

Эксперты, получившие образование в HdBA, могут применить приобретенные навыки и за пределами Федерального агентства по трудоустройству, в муниципалитетах, некоммерческих организациях, частных фондах, кадровых агентствах, которые реализуют программы на рынке труда.

Из-за отсутствия специализированных учебных программ во многих странах после приема на работу в ГСЗ необходимо пройти обязательный адаптационный курс. Это широко распространенная практика в Европе. Продолжительность адаптационных курсов различается: от 6-ти месячного курса в Португалии до однонедельного вводного курса в Испании.

В странах с ограниченным или нулевым академическим образованием в области занятости и где недостаточно квалифицированных консультантов ГСЗ, низкий уровень требований при поступлении в ГСЗ компенсируется более высоким уровнем адаптационного обучения – с точки зрения продолжительности и содержания.

Адаптационные курсы охватывают административную сферу, включая, законодательство, ИТ-системы, информация о рынке труда, и взаимодействие с партнерскими агентствами, и профессиональные области и профессиональные компетенции, такие как осведомленность о вариантах активных мер рынка труда, видах клиентов и их потребностях, проведение собеседований, концепция качества предоставления услуг и т.п. Подходы к развитию «мягких навыков» включают формальное обучение в консультировании, наблюдение за коллегами, супервайзинг на рабочем месте, коучинг и наставничество.

Во многих странах работники ГСЗ обязаны проходить непрерывное последующее обучение. В большинстве случаев такое обучение не сертифицируется.

Организация нормирования труда и тарификация работ

На современном этапе развития экономики понятие «нормирование труда» в индустриально развитых странах объединяет различные методы установления объемов трудовых затрат, необходимых для выполнения определенной производственной задачи с последующей разработкой на их основе норм труда (*в трактовке, приводимой в зарубежной литературе – так называемой системы показателей эффективности, или стандартов труда*). При этом могут оцениваться как физические, так и интеллектуальные трудовые затраты, а единицей измерения их объема служит так называемый рабочий период, то есть норматив рабочего времени, обозначаемый обычно средним объемом работ, выполняемых среднестатистическим работником соответствующей квалификации при нормальных условиях труда. Рабочий период принято измерять в стандартных единицах измерения (*секундах, минутах, часах, днях и т.д.*). В западной трактовке их чаще называют стандартами труда.

Эволюция трудового законодательства в странах Центральной и Восточной Европы свидетельствует о том, что при формировании трудового права они осторожно реформируют, корректируют и переосмысливают его.

В странах государств-участников СНГ на государственном уровне сохранены функции по разработке и утверждению типовых норм и нормативов по труду. В Республиках Казахстан, Узбекистан и Таджикистан сохранили в трудовом законодательстве требования обязательного согласования норм трудовых затрат, разрабатываемых предприятиями-монополистами, при установлении цен, тарифов и ставок сборов. При этом возникает вполне обоснованное предположение о целесообразности сохранения подобного согласования. Как известно, данная мера применяется для более точного расчета фонда оплаты труда, входящего в издержки производителя, и определяемого умножением нормативной численности персонала, устанавливаемой по согласованным нормам труда на среднюю заработную плату работников.

В Казахстане с 2016 года с передачей функции по разработке межотраслевых и отраслевых сборников норм труда в НПП и в отраслевые ассоциации работодателей ухудшилось состояние организации и нормирования труда в организациях и предприятиях.

Отсутствует учет норм труда в организациях. НПП утвердили 6 единых нормативов, направленных им уполномоченным государственным органом по труду (*ранее согласованные и утвержденные МТСЗН РК*).

Ввиду отсутствия средств на разработку межотраслевых и отраслевых норм труда и в связи с отказом НПП и ассоциаций работодателей в разработке норм труда в 2024 году в Трудовой кодекс и в подзаконные акты будут внесены изменения в части передачи функций от работодателей на уровень государственных органов:

- по разработке и утверждению уполномоченным органом по труду единых межотраслевых норм труда;

- согласованию отраслевых типовых норм труда государственными органами соответствующих сфер деятельности.

Следует отметить, что в крупнейших зарубежных и постсоветских промышленных компаниях накоплен серьезный опыт автоматизированного проектирования производства и трудовых процессов. Унифицированные процессы производства были тщательно описаны, а описания введены в память персональных компьютеров. Проектирование новой продукции также осуществляется на персональных компьютерах, чертежи вводятся в память машины. Компьютер осуществляет технологическое проектирование процесса изготовления каждой детали, определяет наиболее рациональные методы обработки, устанавливая также требования к качеству продукции. Технологический проект утверждается на техническом совете, после чего автоматически производится разбивка технологического процесса на операции с одновременным расчетом трудоемкости по имеющимся нормативам.

Все более широкое распространение в практике нормирования труда получают и методы линейного программирования, многофакторный регрессивный анализ, разновидности статистических методов анализа затрат времени. Такая методологическая и материально-техническая база дает возможность предприятиям разрабатывать нормы практически для всех категорий работников. К числу современных систем нормирования труда следует отнести методы математического и компьютерного моделирования. Современное программное обеспечение позволяет значительно расширить возможности по сбору и анализу данных для разработки нормативов по труду.

К примеру, ТОО «Центр оптимизации трудовых отношений» разработаны методики нормирования труда с применением науки о данных.

На сегодня нормирование труда с учетом цифровых технологий включает в себя адаптацию методов и подходов к оценке рабочих процессов, учет новых технологий и изменений в организации труда. В цифровую эпоху производства, где автоматизация и цифровизация становятся все более распространенными, в нормировании труда применяются различные концептуальные подходы, такие как, к примеру:

1) функциональный подход:

основывается на выделении основных функций и задач, выполняемых в рамках рабочего процесса;

учитывает влияние цифровых технологий на эффективность и объем выполняемых функций;

2) процессный подход:

основывается на анализе и оптимизации бизнес-процессов;
учитывает цифровые технологии как инструмент для улучшения производительности и оптимизации рабочих процессов;

3) компетентностный подход:

фокусируется на определении необходимых навыков и компетенций сотрудников для успешного выполнения задач;

учитывает обучение и развитие цифровых навыков как часть нормирования труда;

4) адаптивный подход:

основывается на гибких методах нормирования, способных быстро реагировать на изменения в технологической среде;

включает в себя периодическую переоценку и адаптацию норм в соответствии с изменениями в производственной среде и технологиях;

5) управление качеством:

основывается на принципах управления качеством, направленных на повышение эффективности и качества труда;

включает в себя нормирование с учетом стандартов качества и контроля;

6) системный подход:

рассматривает организацию труда в комплексе, включая взаимосвязи между различными элементами организационной структуры;

учитывает влияние цифровых технологий на взаимодействие и синергию в рабочих процессах;

7) социотехнический подход:

фокусируется на взаимодействии между техническими и социальными аспектами работы;

учитывает воздействие цифровых технологий на социальные аспекты труда, такие как коммуникация, коллективная работа и уровень удовлетворенности сотрудников;

8) инновационный подход:

основывается на внедрении инноваций в организации труда с использованием современных технологий;

включает в себя постоянное обновление методов нормирования для адаптации к изменениям в технологической среде.

Важно подчеркнуть, что нормирование труда с учетом цифровых технологий требует постоянного обновления и адаптации, так как технологическая среда постоянно развивается. Это также требует тесного взаимодействия с сотрудниками, чтобы учесть их потребности и обеспечить эффективность и комфорт в рабочей среде.

В целом, к числу главных проблем, препятствующих эффективной работе в сфере нормирования труда, следует отнести недостаток квалифицированных кадров.

В рамках работ международной конференции по нормированию труда в 2022 году в г. Ташкенте рассмотрен вопрос по подготовке специалистов по нормированию труда с учетом цифровизации.

По результатам работы международной конференции озвучены предложения, в частности - рассмотреть возможность организации краткосрочных курсов для специалистов государств-участников СНГ по обучению методам и механизмам организации и нормирования труда по видам экономической деятельности предприятий с учетом лучших мировых практик.

Данная редакция принята и отражена в резолюции международной конференции «Организация и нормирование труда в современных условиях: теория и практика».

Работа по подготовке специалистов по организации и нормированию труда в современных условиях актуальна и востребована. С 2022 года велась переписка с Исполкомом СНГ и базовой организацией в области подготовки кадров СНГ «Белорусский национальный технический университет в подготовке специалистов».

Сформирована рабочая группа из участников стран государств-участников СНГ Казахстана и Республики Беларусь.

От Казахстана планируется данную работу проводить от лица «Казахстанский научно-исследовательский технический университет им. К. Сатпаева».

Казахстаном предложено готовить таких специалистов на базе совместного проектного офиса образовательных программ стран СНГ цифровой трансформации образовательных программ.

Специалист по организации и нормированию труда должен обладать не только основными профессиональными компетенциями, но и иметь довольно глубокие знания по информационно-коммуникационным технологиям, уметь не только рассчитывать, но создавать математические и компьютерные модели исследуемых процессов.

Также следует отметить, что в целях качественной подготовки кадров согласно требованиям цифровой трансформации, востребованы руководители и специалисты, обладающие компетенциями по внедрению цифровых инноваций и технологий, профессии широкого профиля.

Переквалификация, выдача нанодипломов, присуждение наностепеней должна стать мотивационной основой для тех, кто хочет посвятить себя разработке и решению вопросов, связанных с неформальным обучением.

Вместе с тем, для реализации этих вопросов планируется совместная работа по разработке квалификационных характеристик, на их основе профессиональных стандартов с расширением их функционала, знаний и умений, требований к квалификации, с последующей разработкой образовательных программ и одобрения их на уровне Исполкома СНГ.

В настоящее время разрабатываются квалификационные характеристики с акцентом на гибкие (*soft skills*) и твердые (*hard skills*) навыки и профессиональные компетенции, к примеру, на должности: «Цифровой техник-нормировщик», «Заместитель руководителя – Цифровой офицер», «Цифровой (сетевой) юрист», «Специалист - цифровой HR» для включения в

общеотраслевой квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Обеспечение безопасности и охраны труда

С развитием технического прогресса роль и значение безопасности труда неуклонно возрастает. Это обусловлено необходимостью обеспечения приоритета жизни и здоровья человека в условиях непрерывного роста числа опасных факторов, вызванного непрерывным увеличением сложности промышленных технологий. Развитие безопасности труда тесно связано с промышленным прогрессом. Промышленная революция состоит в радикальном снижении затрат человеческого труда на единицу выпускаемой продукции за счет революционного внедрения новейших средств производства, что влечет за собой способствующие изменения в организации производства.

Развитие безопасности труда является адекватной реакцией бизнеса на эти революционные нововведения, которая, с некоторым запозданием проявляется в поиске и выработке эффективных решений, направленных на повышение уровня производственной безопасности. Например, изобретение эффективного парового двигателя во второй половине XVIII века и внедрение механизированного труда, потребовало от производителей механического оборудования принятия необходимых мер по обеспечению защиты от травм и аварий обслуживающего персонала в ходе эксплуатации и обслуживания данного оборудования. Эти меры носили, главным образом, характер инженерных и технических решений (различные ограждения, кожухи, системы блокировок, аварийного отключения и торможения и т.д.).

Появление электрической энергии и идеи конвейерного производства привело к интенсификации труда за счет его разделения и внедрение различных поточных линий в конце XIX – начале XX века потребовало от бизнеса поиска эффективных административных и организационных решений, направленных на безопасное осуществление трудовой деятельности в новых производственных условиях. Это дало начало системному подходу. Главным достижением можно считать разработку и принятие международных стандартов безопасности труда ISO 45001 (ранее OHSAS 18001) и MOT-2001.

Однако, практика показывает, что вышеописанные решения не обеспечивают снижение травматизма до необходимого уровня, так как главным препятствием остается человек и его поведение. Он стал главным источником травматизма и самым слабым звеном в триаде производственной безопасности «оборудование - процедура - человек». Факт небезопасного поведения человека как источника системной причины происшествий получил собственное определение «культура безопасности» и связан с человеческим поведением. А это совпало с массовой автоматизацией и роботизацией производственных процессов, широким внедрением в производство электронных приборов и устройств, увеличением технологической сложности рабочих процессов и объема необходимых знаний. Однако изменение поведения человека остается одной из самых сложнейших управленческих задач, решение которой требует дальнейшего

поиска новых подходов, а в настоящее время начался новый этап в развитии области охраны, когда для обеспечения безопасности труда широко внедряются интеллектуальные системы безопасности, построенные на последних современных достижениях в области физических, цифровых и биологических технологий, таких как робототехника, 3D печать, новые материалы, беспилотные транспортные средства, нейронные сети, нано- и биотехнологии. Присутствие на производстве таких интеллектуальных технологий позволит создать умное рабочее место, умное производство, что позволит достичь новый уровень безопасности труда в настоящем и будущем времени путем контроля соблюдения человеком требований безопасности, ограждая его от случайных и неумышленных ошибок и промахов, включая, но не ограничивая:

- исключение доступа в рабочую зону работников без средств индивидуальной защиты на основе технологий распознавания образов;
- контроль и ограничение нахождения работника в опасных зонах или около них на базе персональных систем мониторинга физического состояния человека и его местонахождения;
- оперативный контроль и информирование персонала о режимах прохождения технологического процесса и необходимых мерах по предупреждению аварий на основе интеллектуальных систем управления производством;
- автоматическую блокировку оборудования, механизмов или их узлов при нарушении норм технологического процесса;
- развитие профессиональных навыков персонала путем обучения с применением систем виртуальной реальности и др.

Однако следует отметить, что внедрение новых технологий, материалов и пр. требует и развитие новых компетенций.

Международная практика основывается на принципах непрерывности обучения специалистов в сфере безопасности и охраны труда; взаимосвязи теории и практики (дуальное обучение); адаптивности обучения; активного государственного участия в национальных системах управления охраной труда в части: развития науки, методологической поддержки, категорирования и сертификации обучаемых (ведение списков/реестров/перечней лекторов, экспертов, специалистов в сфере охраны труда), контроля качества; взаимная ответственность заинтересованных участников сферы охраны труда.

Обучение в сфере безопасности и охраны труда в большинстве стран ОЭСР строго регламентируется государством и реализуется специализированными институтами и научными центрами и финансируется за счет страховых взносов.

В США применяется ограничительное право организации и проведения обучения, Национальным институтом охраны труда (NIOSH) ведется Реестр образовательных и исследовательских центров, финансируются программы образования для профессионалов в области техники безопасности и гигиены труда, распределяются гранты на обучение в университетах, координируется более 50% выпуска специалистов.

В Германии, учебные заведения, которые проводят курсы, проходят обязательное лицензирование.

В Южной Корее на государственном уровне предусмотрено бесплатное обучение по оценке рисков Корейским агентством по безопасности и гигиене труда (KOSHA).

В Сингапуре обучение в виде мастер-классов или дистанционного формата по вопросам охраны труда проводится в учебных центрах при Министерстве труда.

В Канаде Совет по безопасности проводит онлайн обучение по программам управления рисками для работников, чья работа связана с управлением рисками и реализацией стратегии по снижению риска. В Финляндии обучение на уровне государства в области охраны труда ведет Финский институт охраны здоровья на производстве на базе краткосрочных и долгосрочных учебных программ.

По законодательству Финляндии получение Карты безопасности труда возможно после прохождения соответствующего обучения по безопасности труда и регистрации в Центре безопасности труда Финляндии. В Великобритании введен Регистр консультантов в области безопасности и промышленной гигиены. Во Франции установлен вклад работодателей в финансирование профессионального обучения в виде единовременного обязательного взноса, составляющего 0,55% до 0,8% от месячного фонда заработной платы.

Сегодня основной причиной производственного травматизма являются недостатки в обучении безопасному труду, обусловленные дефицитом квалифицированных кадров, отсутствием ответственности учебных центров за качество обучения и другие.

Рынок услуг по обучению и повышению квалификации лиц, ответственных за обеспечение безопасного труда в Казахстане развит достаточно, но в виду отсутствия должного уровня государственного контроля не обеспечивает должного качества подготовки специалистов. Одновременно, отсутствие учета не позволяет отследить количество специалистов по охране труда, дать оценку их образованию и профессиональной подготовке.

В числе проблем в области охраны труда можно отметить слабую подготовку специалистов по охране труда, на многих предприятиях отсутствуют службы охраны труда, которые, согласно трудовому законодательству, должны создаваться в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более 50 работников. Не вводится должность специалиста по безопасности и охране труда и не закрепляются ответственные лица в организациях со штатной численностью менее 50 человек. В республике практически не осуществляется целенаправленная профессиональная подготовка экспертов по АПО, оценке профессиональных рисков, государственных и технических инспекторов по охране труда, что влияет на укомплектованность действующих служб квалифицированными кадрами.

Подготовка бакалавров, магистров, а также докторов PhD по вопросам безопасности и охраны труда в Республике Казахстан осуществляется в

области «Услуги» направления подготовки «Гигиена и охрана труда на производстве» по образовательной программе «Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды». Данная образовательная программа заявлена по направлению бакалавриата в 29-ти организациях высшего профессионального образования, в том числе магистратуры – в 17-ти из них, докторантуры – в 2-х. При этом, в 2022 году в целом по Казахстану на данные специальности поступило: на бакалавриат – 1210 человек, в магистратуру – 51 человек, в докторантуру – 5 человек. Учитывая такой низкий интерес к получению образования в данной сфере, и то, что государственным образовательным грантом воспользовались лишь 297 абитуриентов (24,5%), предприятия оплачивают обучение лишь 12 поступивших (1%) в 2022 году студентов, следует принять меры по популяризации профессии специалистов в области безопасности и охраны труда, в частности, путем повышения статуса службы безопасности и охраны труда.

Высококвалифицированные кадры является залогом обеспечения безопасности труда путем создания и мониторинга системы выявления, оценки и контроля профессиональных рисков повреждений (утраты) работников, совершенствования социально-трудовых отношений и развития механизмов социального партнерство, построения эффективной сети информирования, консультирования и обучения различных групп работников, сохранения жизни и здоровья работников в процессе осуществления ими своей трудовой деятельности и обеспечения надежного функционирования всего производственного процесса, сокращения уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода сферы охраны труда к системе управления профессиональными рисками.

5. Перечень профессиональных стандартов сферы (отрасли): действующих и планируемых к разработке

1. Содействие занятости населения:
Профессиональный стандарт «Содействие занятости»;
2. Организация нормирования и тарификация работ:
Профессиональные стандарты «Организация нормирования труда», «Организация тарификации работ»;
3. Обеспечение безопасности и охраны труда:
Профессиональный стандарт «Безопасность и охрана труда».

6. Выводы и предложения

Организация нормирования и тарификация работ

По результатам проведенного анализа рынка труда по нормированию и оплате труда:

1. В НКЗ-2017 внесены изменения:

- 1) дополнен занятиями:

«2422-0-007 эксперт по нормированию труда»;
«2422-0-008 консультант по нормированию труда»;
2) внесены изменения по следующим занятиям:
2-1) наименование занятия «3112-9-004 техник по хронометражу»
изложено в редакции: «3112-9-004 цифровой техник по нормированию труда»;
2-2) наименование занятия «1222-0-006 Начальник нормативно-
исследовательской лаборатории по труду» изложено в редакции:
«1222-0-005 Руководитель нормативно-исследовательской лаборатории
по труду»;
3) в связи с актуализацией и реструктуризацией группы занятия «2422
Специалисты-профессионалы в области управления человеческими
ресурсами» и дополнением подгруппами занятий 2422-0, 2422-3, 2422-4
нижеследующие занятия изложены в новой редакции:
код занятия «2422-1-004 Инженер по нормированию труда» изложено в
редакции «2422-0-004»;
код занятия «2422-1-005 Инженер по организации и нормированию
труда» изложено в редакции: «2422-0-005»;
код занятия «2422-1-006 Инженер по организации труда» изложено в
редакции: «2422-0-006»;
код занятия «2422-1-012 Нормировщик (по труду)» изложено в
редакции: «2422-0-011»;
код занятия «2422-1-016 Специалист по квалификационным системам»
изложено в редакции: «2422-3-002 Специалист по системе квалификаций»;
код занятия «2422-1-028 Экономист по труду» изложено в редакции:
«2422-3-007».

2. Профессиональный стандарт разрабатывается на квалификацию (профессию).

В рамках полученной квалификации специалиста и в процессе трудовой деятельности его карьерного роста в ПС могут указываться смежные должности (*старшие и ведущие специалисты, консультанты и иные должности, которые может занимать специалист*).

В этой связи, ПС «Организация нормирования труда» необходимо актуализировать и разработать ПС «Организация нормирования труда» и ПС «Организация тарификации работ» на квалификации:

«цифровой техник по нормированию труда», «техник по труду», «инженер по нормированию труда», «инженер по труду», а также на должности эксперта и руководящего состава.

Обеспечение безопасности и охраны труда

По результатам проведенного анализа рынка труда предлагаем:

1. В НКЗ внести изменения и дополнения по следующим занятиям:
код «2375-0-007 Инструктор по охране труда и технике безопасности»
переименовать на «2375-0-007 Инструктор по безопасности и охране
труда»;

код «2149-3-021 Специалист по охране труда и технике безопасности» переименовать на «2149-3-021 Специалист по безопасности и охране труда»;

код «2149-3-015 Координатор по охране здоровья и безопасности труда» переименовать на «2149-3-015 Координатор по охране здоровья и гигиене труда»;

код «2149-3-020 Специалист по охране здоровья и безопасности труда» переименовать на «2149-3-020 специалист по охране здоровья и гигиене труда»;

код «2149-3-007 Инженер по охране труда и технике безопасности» **исключить**, так как имеется «2149-3-003 Инженер по безопасности и охране труда»;

внести:

код «2149-3-007 Эксперт (консультант) по безопасности и охране труда»;

код «2149-3-013 Специалист по условиям труда и оценке профессиональных рисков»;

код «2375-2023 Специалист по обучению (лектор) по безопасности и охране труда»;

код «3129-3-001 Техник по безопасности и охране труда».

2.1. Внести следующие наименования занятий:

1				Руководители и государственные служащие.
		*1439-9		
			*1439-9-009	Заведующий бюро пропусков
			*1439-9-010	Заведующий душевой
			*1439-9-011	Заведующий кабинетом (по безопасности и охране труда, техническим, учебно-методическим, учебным и др.)
			*1439-9-012	Заведующий клубом (иных сфер обслуживания)
	2149			Специалисты-профессионалы в области техники, исключая инженеров электротехников, н.в.д.г.
		*2149-1	***	Инженеры (инженеры-исследователи) в биомедицине
		*2149-2	***	Инженеры по материаловедению
		2149-3		
			*2149-3-001	Водолазный специалист
			*2149-3-002	Инженер по аварийно-спасательным работам
			2149-3-003	Инженер по безопасности и охране труда
			*2149-3-005	Инженер по гражданской обороне, мобилизационной работе и пожарной безопасности
			*2149-3-006	Инженер по морским спасательным операциям
			*2149-3-008	Инженер по подводно-взрывным работам
			*2149-3-009	Инженер по подводно-техническим работам
			*2149-3-010	Инженер по пожарной безопасности

			*2149-3-011	Инженер по промышленной безопасности
			*2149-3-012	Инженер по противопожарной автоматике
			2149-3-013	Специалист по условиям труда и оценке профессиональных рисков
			*2149-3-014	Инженер-исследователь подводного аппарата
			*2149-3-016	Ревизор движения отделения железной дороги
			*2149-3-017	Ревизор по безопасности движения
			*2149-3-018	Специалист гражданской обороны
			*2149-3-019	Специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений
			2149-3-021	Специалист по безопасности и охране труда
			2149-3-022	Инспектор по безопасности и охране труда
		*2149-4	***	Инженеры и специалисты-профессионалы по метрологии и стандартизации
237				ДРУГИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ
	2375			Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации
		2375-0		Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации
			2375-0-023	Специалист по обучению (лектор) по безопасности и охране труда
			23475-0-006	Инструктор по безопасным методам работы
			*2375-0-008	Инструктор по теоретической подготовке
			*2375-0-009	Инструктор по техническому обучению

3				Техники в области физических и технических наук, н.в.д.г.
31	3129			Техники в области физических и технических наук, н.в.д.г.
		3129-1	***	Техники по аффинажу и плавлению
		3129-2	***	Техники по материаловедению
		3129-3	***	Техники по промышленной безопасности, безопасности и охране труда
			3129-3-001	Техник по безопасности и охране труда
	3160			Инспекторы строительных работ, по контролю качества и безопасности и охране труда
		3160-1		Строительные и пожарные инспекторы
			*3160-1-001	Инспектор по качеству и приемке строительно-монтажных работ
			*3160-1-002	Инспектор по контролю за техническим содержанием зданий
			*3160-1-003	Инспектор по пожару, безопасности и охране труда
			*3160-1-004	Инспектор по безопасности и охране труда мест отдыха и развлечений
			*3160-1-005	Инспектор по безопасности и охране труда, ландшафтный
			*3160-1-006	Инспектор по техническому обслуживанию жилых помещений

			*3160-1-007	Инспектор по техническому обслуживанию зданий
			*3160-1-008	Инспектор пожарный
			*3160-1-009	Инструктор по организации службы отряда пожарной охраны
			*3160-1-010	Инструктор по противопожарной профилактике
			*3160-1-011	Руководитель по техническому обслуживанию зданий
			*3160-1-012	Служащий по пожару, безопасности и охране труда
			*3160-1-013	Специалист по исследованию пожаров
			*3160-1-014	Специалист по предупредительным пожарным мероприятиям
			*3160-1-015	Специалист по противопожарной безопасности
			*3160-1-016	Специалист по безопасности и охране труда ландшафта
			*3160-1-017	Специалист по безопасности и охране труда мест отдыха и развлечений
		*3160-2		Инспекторы в промышленности и на производстве
		*3160-3		Инспекторы по энергобезопасности и энергосистемам
		*3160-4		Инспекторы транспортной безопасности
		*3160-5		Инспекторы по охране окружающей среды
		*3160-6		Инспекторы по контролю качества и безопасности и охране труда
			*3160-6-003	Инспектор по охране здоровья
			*3160-6-004	Инспектор по безопасности и охране труда
		*3160-9		Другие инспекторы строительных работ, по контролю качества и безопасности и охране труда, н.в.д.г.

2. В ПС «Охрана труда» **внести** следующие изменения: в название ПС в соответствии с ТК РК добавить слово «Безопасность» - «Безопасность и охрана труда», а также добавить следующие карточки:

код 1329-9-009 - Руководитель по безопасности и охране труда;

код 2149-3-007 - Эксперт по безопасности и охране труда;

код 2149-3-013 - Специалист по условиям труда и оценке профессиональных рисков;

код 2149-3-021 - Специалист по безопасности и охране труда;

код 2375-0-023 - Специалист по обучению (лектор) по безопасности и охране труда;

код 3129-3-001 - Техник по безопасности и охране труда.

3. Предлагаем **инициировать** процедуру включения в классификатор ОКЭД нового вида экономической деятельности по направлению «Безопасность и охрана труда» в следующей иерархии:

М Профессиональная, научная и техническая деятельность

74 Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность

74.9 Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки

74.90 Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки

74.90.4 Деятельность в области безопасности и охраны труда (профессиональная, научная, техническая, образовательная, консалтинговая и др.)

Предлагаем выделить в ОКЭД отдельный подкласс под этот вид деятельности: 74.90.4 «Деятельность в области безопасности и охраны труда (профессиональная, научная, техническая, образовательная, консалтинговая и др.)», что позволит повысить роль специалистов по безопасности и охране труда и отнести эту сферу к основным производственным видам деятельности. Данное изменение поможет более точно классифицировать вид деятельности, что в свою очередь улучшит статистический учет, планирование и прогнозирование экономического развития этой сферы.

Ожидаемый спрос и предложения на специалистов в области труда и содействия занятости

Обеспечение безопасности и охраны труда

С учетом проведенного анализа по направлению безопасность и охрана труда предлагается следующее:

1) Мониторинг и контроль за деятельностью учебных организаций (центры) со стороны уполномоченного органа:

а) ведение централизованной базы по проверке знаний и выдаче сертификатов;

б) ведение единого Реестра лекторов;

с) ведение единого Реестра учебных организаций (центры);

2) Установление минимальных требований к содержанию учебных программ;

3) Категорирование субъектов, подлежащих обязательному прохождению обучения и проверке знаний;

4) Мониторинг качества знаний и обеспечение высококвалифицированными кадрами в целях снижения производственного травматизма;

5) Эффективное приобретение актуальных знаний, профессиональных компетенций на основе принципа непрерывного обучения;

6) Снижение коррупционных рисков;

7) Рейтинг учебных организаций по результатам проверки знаний.

Предусмотреть карьерный рост специалистов по безопасности и охране труда, пересмотреть требования по компетенции и квалификации лиц, ответственных за безопасность и охрану труда на предприятии в рамках пересмотра профессиональных стандартов.

Справочно. В настоящее время отсутствует:

1. мониторинг количественных качественных показателей по учебным центрам, лекторам, обученных; 2. конкурентоспособность учебных центров для работодателя из-за отсутствия их рейтинга, качества услуг; 3. ответственность сторон; 4. доступность и прозрачность деятельности учебных центров.

Описание квалификационных уровней ОРК

Уровень ОРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
Содействие занятости населения							
6	1210 Первые руководители учреждений, организаций и предприятий 1210-0-057 Директор центра (службы занятости)	6	Инициация и планирование	Руководство и управление	<ul style="list-style-type: none"> - Конституцию РК - Трудовой кодекс РК - Закон РК «О языках» - Закон РК «О противодействии коррупции» - Закон РК «О занятости населения» - Закон РК «О миграции населения» - Профиль, специализацию и особенности организации - Хозяйственную инфраструктуру демографическую ситуацию специфику социально-экономического развития региона (района, города) - Перспективы развития и структурных изменений организаций региона (района, города) - Основные тенденции и направления развития рынка 	<ul style="list-style-type: none"> - Руководство деятельностью центра занятости населения и несение ответственности за результаты его работы; - Организация и обеспечение разработки перспективных и текущих планов развития центра занятости населения; - Осуществление организационного и методического руководства центром занятости населения; - Осуществление оценки состояния и прогноза развития занятости населения, информирование населения о состоянии рынка труда; - Организация реализации активных мер содействия занятости, предусмотренных Законом Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года «О занятости населения», а также 	<ul style="list-style-type: none"> - Способность к лидерству, автономности, анализу, оценке и реализации сложных инновационных идей в научной и практической области. - Компетентное общение в определенной отрасли научной и профессиональной деятельности

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					<p>труда</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация финансово-хозяйственной деятельности - Основы налогового законодательства - Порядок заключения трудовых и коллективных договоров - Основы экономики - Правила пожарной безопасности 	<p>дополнительных мер содействия занятости, финансируемых за счет средств бюджета;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация работы по оказанию содействия лицам, ищущим работу, и безработным в подборе подходящей работы; - Осуществление взаимодействия с Государственным фондом социального страхования; - Организация работы по внедрению автоматизированных информационных систем в сфере занятости населения; - Организация изучения и возможности применения передового международного опыта по вопросам занятости населения; <p>Организация оказания иных мер содействия занятости, предусмотренных законодательством Республики Казахстан о занятости населения.</p>	

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
5	1222 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческим и ресурсами 1222-0-008 Начальник структурного подразделения (отдела, сектора Центра (службы) занятости)	5	Инициация и планирование	Руководство.	<ul style="list-style-type: none"> - Конституцию РК - Трудовой кодекс РК - Закон РК «О языках» - Закон РК «О противодействии коррупции» - Закон РК «О занятости населения» - Закон РК «О миграции населения» - Основные положения гражданского законодательства. профиль, специализацию и особенности структурного подразделения основные функции автоматизированных информационных систем в сфере занятости хозяйственную инфраструктуру, демографическую ситуацию, специфику социально - экономического развития региона (города, района). - Перспективы развития и структурные изменения организаций региона (города, 	<ul style="list-style-type: none"> - Руководство деятельностью структурного подразделения (отдела, сектора) центра занятости населения (подразделение) и несение ответственности за результаты его работы; - Организация и обеспечение разработки перспективных и текущих планов развития подразделения; - Подготовка предложений в мероприятия по реализации активных мер содействия занятости с учетом различных групп населения, содействие их реализации; - Изучение и обобщение отечественного и зарубежного опыта работы по обеспечению занятости населения - Осуществление взаимодействия с работодателями по вопросам трудоустройства обратившихся лиц; - Организация работы по 	<ul style="list-style-type: none"> - Принятие решений и ответственность на уровне подразделений

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					<p>района).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основные тенденции и направления развития регионального рынка труда - Порядок разработки мероприятий по активным мерам содействия занятости - Оценку эффективности мероприятий по активным мерам содействия занятости - Организация финансово - хозяйственной деятельности организации - Основы экономики, права - Правила пожарной безопасности 	<p>формированию базы данных текущих вакансий и прогнозируемых рабочих мест в районе (городе), банка данных специалистов из числа обратившихся лиц;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение выполнения мероприятий, направленных на совершенствование форм и методов работы с работодателями и иными участниками рынка труда по вопросам занятости населения; - Координация работы по проведению информационно-разъяснительной работы и предоставлению консультационных услуг обратившимся по вопросам занятости населения; - Координация работы по оказанию мер содействия занятости отдельным категориям граждан (инвалидов, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, состоящих на учете служб пробации, выпускников организаций образования); 	

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
						<ul style="list-style-type: none"> - Рассмотрение жалоб и обращений физических и юридических - Ведение аналитической и статистической отчетности 	
6	<p>2422 Специалисты-профессионалы в области управления человеческим и ресурсами 2422-2-001 Инженер по профессиональной адаптации 2422-2-002 Координатор по обучению</p>	5	Исполнение	Основная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Конституция РК - Закон РК «О занятости населения» - Нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы в сфере занятости - Основные положения гражданского и трудового законодательства - Порядок разработки перспективных и годовых планов - Демографическую ситуацию, специфику социально-экономического развития региона (города, района) - Перспективы структурных изменений организаций региона (города, района) - Основные тенденции и направления развития регионального рынка труда 	<ul style="list-style-type: none"> - Учет свободных рабочих мест (вакансий); - Ведение индивидуальной карты занятости; - Заключение социальных контрактов; - Оказание трудового посредничества лицам, ищущим работу, безработным и иным обратившимся лицам; - Осуществление аутсорсинга услуг в сфере занятости населения за счет бюджетных средств; - Осуществление мониторинга и контроль за ходом реализации договора об аутсорсинге услуг в сфере занятости населения; - Оказание иных мер содействия занятости, предусмотренных законодательством Республики Казахстан о занятости населения. 	<ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельное управление и контроль процессами трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации, обсуждение проблемы, аргументированные выводы и грамотное оперирование информацией

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					<ul style="list-style-type: none"> - Порядок разработки активных мер содействия занятости - Оценку эффективности мероприятий активных мер содействия занятости - Правила пожарной безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> - Ведение аналитической и статистической отчетности; - Навыки работы по формированию базы данных; - Координация работы по проведению информационно-разъяснительной работы и предоставлению консультационных услуг обратившимся лицам 	
4	2422 Специалисты-профессионалы в области управления человеческим и ресурсами 2422-1-022 Специалист по трудовым отношениям 2422-1-023 Специалист по трудовым ресурсам 2422-1-024	4	Исполнение	Основная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Конституция РК - Закон РК «О занятости населения» - Нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы в сфере занятости - Основные положения гражданского и трудового законодательства - Порядок разработки перспективных и годовых планов - Демографическую ситуацию, специфику социально-экономического развития региона (города, района) 	<ul style="list-style-type: none"> - Решение типовых профессиональных задач требующих самостоятельного анализа учебной и трудовой ситуации, ее возможных изменений и последствий - Навыки организации активных мер содействия занятости населения и обеспечение качественного проведения - Организация работы по оказанию консультативной помощи населению 	<ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельное управление и контроль процессами трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации, обсуждение проблемы, аргументированное обоснование выводов и

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
	<p>Специалист по трудоустройству уволенного персонала 2422-2-007</p> <p>Специалист по подготовке трудовых ресурсов 3333</p> <p>Служащие по содействию трудоустройству 3333-0-008</p> <p>Инспектор по трудоустройству</p> <ul style="list-style-type: none"> - Специалист по работе с соискателями - Специалист по работе с работодателями 				<ul style="list-style-type: none"> - Перспективы структурных изменений организаций региона (города, района) - Основные тенденции и направления развития регионального рынка труда. <p>Порядок разработки активных мер содействия занятости</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценку эффективности мероприятий активных мер содействия занятости. Правила пожарной безопасности 		<p>грамотное оперирование информацией</p>

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
	<ul style="list-style-type: none"> - Специалист по профессиональной ориентации - Специалист по прогнозированию и мониторингу 						
4	<p>2379 Специалисты-профессионалы в области образования, н.в.д.г. 2379-1-004 Консультант по вопросам образования 3333 Служащие по содействию трудоустройству 3333-0-010</p>	4	Исполнение	Основная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность в сфере занятости - Основные положения гражданского и трудового законодательства - Порядок разработки перспективных и годовых планов - Статистические данные о количестве самостоятельно занятых, безработных и малообеспеченных граждан - Нормы безопасности и охраны труда, противопожарной защиты, правила внутреннего порядка 	<ul style="list-style-type: none"> - Ведение учета о данных безработных, отдельных категориях занятых лиц и иных обратившихся в центр занятости населения; - Формирование и ведение учета по вакансиям работодателей; - Ведение учета лиц, направленных на активные меры содействия занятости населения; - Осуществление приема документов, необходимых для назначения социальной выплаты на случай потери работы за счет средств Государственного фонда социального страхования, и направление их в Государственную 	<ul style="list-style-type: none"> - Навыки коммуникации - Умение работать в группе - Адаптивность к изменениям

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
	<p>Служащий по содействию занятости населения 3333-0-009 Консультант по трудоустройству 3345 Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческим и ресурсами 3345-0-002 Служащий отдела по связям с работодателями и - Консультант по занятости</p>					<p>корпорацию «Правительство для граждан»; - Оформление документации на трудоустройство, прохождение профессионального обучения, участие в общественных работах, социальных рабочих местах, молодежную практику; - Навыки работы в специализированных автоматизированных ресурсах, в частности системе государственный интернет-ресурс «Биржа труда»</p>	

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
Организация нормирования труда и тарификация работ							
8	<p>1221 Функциональные руководители (управляющие) по финансовой, административной и юридической деятельности</p> <p>1221-1-015 Руководитель по бюджетному планированию (главный экономист)</p> <p>1221-1-008 Начальник финансово-экономическог</p>	8	Планирование	Руководство и управление	<p>Законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы по организации оплаты труда и управления производством.</p> <p>Трудовое законодательство РК. Экономiku труда.</p> <p>Экономiku и организацию производства.</p> <p>Структуру предприятия, его профиль, специализацию и перспективы развития.</p> <p>Порядок разработки планов по труду, календарных планов пересмотра норм.</p> <p>Систему показателей по труду, методы их анализа и учета.</p> <p>Формы и системы оплаты труда, материального и морального стимулирования.</p> <p>Методы нормирования труда, порядок разработки нормативов по труду.</p>	<p>Знание и применение действующих правовых актов и нормативных документов, касающиеся деятельности организации (предприятия).</p> <p>Организация процессов труда и управления в организации (на предприятии) в соответствии с его целями и стратегией.</p> <p>Контроль разработки проектов планов по труду и системы трудовых показателей.</p> <p>Организация работы по нормированию труда, расчету норм, анализу их качества и своевременному пересмотру, внедрению технически обоснованных нормативов по труду.</p> <p>- Руководство работ по изучению и анализу трудовых процессов, организационных структур управления, условий труда в</p>	<p>Аналитический склад ума.</p> <p>Ответственность</p> <p>Нацеленность на результат.</p> <p>- Внимательность</p>

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
	<p>о отдела (Начальник отдела организации и оплаты труда)</p> <p>1222 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческим и ресурсами</p> <p>1222-0-005 Руководитель нормативно-исследовательской лаборатории по труду</p>				<p>Порядок тарификации работ, установления разрядов, оплаты труда рабочим и должностных окладов служащим, доплата, надбавок и коэффициентов к заработной плате.</p> <p>Методы и технические средства, применяемые при исследовании затрат рабочего времени, приемов и методов труда, анализе качества норм, расчете технически обоснованных норм.</p> <p>Основы технологии производства. Виды наблюдений, порядок их проведения.</p> <p>Методы обработки и анализа результатов наблюдений.</p> <p>- Правила и нормы безопасности и охраны труда и противопожарной защиты.</p>	<p>организации (на предприятии) и выявлению резервов роста производительности труда</p>	

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
7-5	<p>2422 Специалисты-профессионалы в области управления человеческим и ресурсами 2422-0-004 Инженер по нормированию труда</p> <p>2422-0-005 Инженер по организации труда</p>	<p>5-7</p> <p>5 (5.0, 5.1., 5.2.)</p> <p>6 (6.0, 6.1., 6.2.)</p> <p>7 (7.0, 7.1., 7.2.)</p>	Исполнение	Основная деятельность	<p>Постановления, распоряжения, приказы, иные руководящие, методические и нормативные материалы по организации труда и заработной плате.</p> <p>Экономику труда.</p> <p>Экономику и организацию производства.</p> <p>Формы и системы заработной платы и материального стимулирования.</p> <p>Методы определения численности работников.</p> <p>Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих.</p> <p>Порядок тарификации работ, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий.</p> <p>Основы технологии производства.</p> <p>Виды наблюдений, порядок их</p>	<p>Осуществление работ по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования.</p> <p>Изучение эффективности применения действующих форм и систем заработной платы, материального и морального поощрения, подготавливает предложения по совершенствованию</p> <p>Контроль установления наименований профессий и должностей, применения тарифных ставок и расценок, должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате</p> <p>Контроль тарификации работ и установление в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками разрядов рабочим и категорий служащим.</p> <p>- Ведение учета показателей по труду и заработной плате, анализ и</p>	<p>Аналитический склад ума</p> <p>Ответственность</p> <p>Внимательность</p> <p>- Умение работать в команде</p>

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					<p>проведения. Методы обработки и анализа результатов наблюдений. - Правила и нормы безопасности и охраны труда и противопожарной защиты</p>	<p>составление установленной отчетности</p>	
4	<p>3112 Техники в промышленности и на производстве 3112-9-004 Цифровой техник по нормированию труда 4311-4-006 Техник по труду</p>	4 (4.0, 4.1, 4.2)	Исполнение	Основная деятельность	<p>Методы изучения трудовых процессов, приемов труда, использования рабочего времени. Виды наблюдений, порядок их проведения. Методы обработки и анализа результатов наблюдений, оценки производительности и темпа работы при проведении наблюдений. Приборы, применяемые при изучении затрат рабочего времени. Основы физиологии и психологии труда. Основы организации труда. Основы законодательства о труде. Правила внутреннего трудового распорядка. - Правила и нормы безопасности и</p>	<p>Проведение хронометражных наблюдений. Методы обработки и анализа результатов хронометражных наблюдений. - Изучение техники и технологии производства</p>	<p>Внимательность - Навыки социального взаимодействия</p>

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					охраны труда и противопожарной защиты.		
3	3345 Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческим и ресурсами 4311-4-003 Табельщик 4311-9-009 Хронометражист	3	Исполнение	Основная деятельность	Методы нормирования труда. Экономику, организацию производства, труда и управления Технологические процессы и режимы производства. Единую систему технологической документации. Порядок разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда. Средства вычислительной техники, коммуникаций и связи. - Основы социологии, физиологии и психологии труда. Правила и нормы безопасности и охраны труда и противопожарной защиты	Осуществление контроля за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда заработной платы. Правильность установления наименований профессий и должностей. - Ведение и составление отчетности.	Внимательность . Навыки социального взаимодействия. Ответственность . - Исполнительность.
Безопасность и охрана труда							
8	Руководители подразделений структурных подразделений	8.1-8.4	Инициатива, организация,	Руководство и управление	- Трудовой кодекс РК - Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации	- Управление и поддержка развития и внедрения системного подхода к безопасности и охране труда	- Умение мотивировать

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
	1329 Руководители (управляющие) специализированных производственных, добывающих, строительных, снабженческих и транспортных подразделений, н.в.д.г. 1329-9-009 Руководитель по безопасности и охране труда		планирование, координация, анализ, определение целей, стратегий, политик и организации контроля		<ul style="list-style-type: none"> - Правила разработки и утверждения инструкции по безопасности и охране труда работодателем - Методические материалы по вопросам безопасности и охраны труда - Основные науки управления - Базовые опасности и риски - Понимание мер контроля за опасностями и рисками - Управление безопасностью и охраной труда - Производственная и организационная структура организации - Основные технологические процессы и режимы производства, оборудование организации и принципы его работы - Правила обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда 	<ul style="list-style-type: none"> - Управление и поддержка ключевых факторов влияния, включая руководителей, в отношении стратегий содействия позитивной, жизнерадостной культуре безопасности - Развитие процессов управления рисками в области охраны труда и содействие их внедрению и сопровождению - Контроль за своевременным и качественным обучением работающих безопасным методам работы, проведением всех видов инструктажей и аттестаций (проверки знаний) работников - Осуществление методического руководства и обеспечение единого порядка организации работ по безопасности и охране труда всех подразделений организации - Контроль устранения выявленных нарушений в области безопасности и охране труда 	<ul style="list-style-type: none"> - Способность работать в команде - Способность руководить деятельностью других людей - Уравновешенность - Нацеленность на достижение результата - Коммуникабельность - Настойчивость - знание и умение объяснить нормативные акты в области безопасности и охраны труда

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					<ul style="list-style-type: none"> - Методы изучения условий труда на рабочих местах - Порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по безопасности и охране труда - Порядок расследования и учета несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью - Необходимые формы документов связанных с несчастным случаем на производстве - Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников - Виды, формы инструктажей по охране труда, их особенности - Технические средства, применяемые при проведении инструктажей 	<ul style="list-style-type: none"> - Внедрение интегрированной системы менеджмента в соответствии требованиями международных стандартов - Ведение единого порядка (внедрение автоматизированной информационной системы), учета несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и профилактических мероприятий - Контроль оснащения организации оборудованием и механизмами, улучшающими условия труда, средствами коллективной и индивидуальной защиты - Осуществление работы по обеспечению охраны труда руководителями структурных подразделений - Контроль выполнения мероприятий по профилактике производственного травматизма - Разработка комплексного плана улучшения условий труда и 	

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					<ul style="list-style-type: none"> - Требования охраны труда, изложенные в правилах, типовых инструкциях по охране труда по должностям (профессиям) и видам выполняемых работ - Перечень опасных и вредных производственных факторов и их влияние на состояние здоровья работников - Требования безопасности, установленные к видам работ, производственному оборудованию (его размещению), материалам - Схемы производственных процессов и операций на производстве - Состав и содержание технических мероприятий по улучшению условий труда 	<ul style="list-style-type: none"> осуществление контроля его исполнения - Обеспечение своевременного представления сводных отчетов, информации, справок о работе организации в области безопасности и охраны труда - Вербальная коммуникация - Навыки профессиональной презентации - Управление знаниями - Решение проблем и критическое мышление - Работа, основанная на практике - Управление проектами и управление изменениями - Профессиональная практика - Этическая практика - Оценка и мониторинг - Право, регулирование и социальный контекст 	

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
						- Оценка риска и принятие решения о риске	
6-7	<p>2149 Специалисты-профессионалы в области техники, исключая инженеров-электротехников, н.в.д.г 2149-3-015 Координатор по вопросам охраны здоровья и гигиене труда</p> <p>2149-3-3-007 <i>Эксперт по безопасности и охране труда</i></p> <p>2149-3-003</p>	7,6 7 7 6	Исполнение работ	Основная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Трудовой кодекс РК - Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников - Содержание, виды, особенности инструктажей, стажировок, обучения по охране труда, пожарной безопасности и оказанию первой помощи - Особенности эксплуатации оборудования, применяемого в организации и иные нормативно правовые акты необходимые для выполнения трудовой функции Причинная связь - Безопасность - Риск - Опасности 	<ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельная разработка различных вариантов решения профессиональных задач с применением теоретических и практических знаний - Подготовка учебного материала для проведения занятий по вопросам безопасности и охране труда в организации (для внутреннего обучения) - Разработка и ведение локальной нормативной документации по охране труда - Проведение инструктажей, организация необходимых видов обучения для производственного персонала - Расследование и учет несчастных случаев в соответствии с законодательством РК - Организация выдачи средств индивидуальной защиты, 	<ul style="list-style-type: none"> - Дисциплинированность - Работоспособность - Эмоциональная устойчивость

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
	<p>Инженер по безопасности и охране труда</p> <p>2149-3-021 Специалист по безопасности и охране труда</p> <p>2149-3-020 Специалист по охране здоровья и гигиене труда</p> <p>2149-3013 Специалист по условиям труда и оценке</p>	<p>6</p> <p>6</p> <p>6</p>	<p></p> <p></p> <p>Исполнение</p>	<p></p> <p></p> <p>Основная деятельность</p>		<p>специальной одежды, обуви работникам</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация медицинских осмотров (предварительных /периодических, предрейсовых) - Взаимодействие и представление интересов компании в государственных надзорных и контролирующих органах 	

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
	<p><i>методам работы</i></p> <p>2375-0-007 Инструктор по безопасности и охране труда</p>	5,6			<p>мероприятий по безопасности и охране труда</p> <ul style="list-style-type: none"> - Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников - Виды, формы инструктажей по охране труда, их особенности - Технические средства, применяемые при проведении инструктажей - Требования охраны труда, изложенные в правилах, типовых инструкциях по охране труда по должностям (профессиям) и видам выполняемых работ - Требования безопасности установленные: к видам работ, производственному оборудованию (его размещению), материалам - Схемы производственных процессов и операций на производстве 		

Уровень НРК	Занятие из НКЗ	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Навыки (умения)	Личностные компетенции
					<ul style="list-style-type: none"> - Технические средства, применяемые при проведении инструктажей - Требования охраны труда, изложенные в правилах, типовых инструкциях по охране труда по должностям (профессиям) и видам выполняемых работ - Перечень опасных и вредных производственных факторов и их влияние на состояние здоровья работников - Требования безопасности установленные: к видам работ, производственному оборудованию (его размещению), материалам - Схемы производственных процессов и операций на производстве - Состав и содержание технических мероприятий по улучшению условий труда 	<ul style="list-style-type: none"> – оказание помощи инженерам в тестировании и разработке автоматического оборудования и робототехники.- Контроль соблюдения действующих законов, норм и правил, стандартов в области безопасности и охраны труда, правил пожарной безопасности и других нормативных актов - Инициирование мер по поддержанию или улучшению санитарно-гигиенических условий и предотвращению загрязнения - Содействие реализации корректирующих мер по улучшению условий труда; - Контроль и выдача средств индивидуальной защиты работникам предприятия 	

Описание ключевых групп занятий и профессий по НКЗ на предприятиях каждого вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства) и опыту работы.

Профессиональный стандарт разрабатывается на квалификацию (профессию).

В рамках полученной квалификации специалиста и в процессе трудовой деятельности его карьерного роста в ПС могут указываться смежные должности (*старшие и ведущие специалисты, консультанты и иные должности, которые может занимать специалист*).

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Содействие занятости населения		
Руководители по содействию занятости населения			
1.	Руководитель службы занятости (Директор центра Начальник центра Руководитель филиала (сети))	высшее (или послевузовское) образование (социальное, экономическое, юридическое) и стаж работы в системе социальной защиты или занятости населения не менее 3 лет или на руководящих должностях в сферах деятельности не менее 2 лет	Высшее образование. Бакалавриат, резидентура, практический опыт.
2.	Руководитель структурного подразделения службы занятости (отдела, сектора Центра (службы) занятости)	высшее (или послевузовское) образование (социальное, экономическое, юридическое) и стаж работы на должностях в организациях социальной защиты населения или соответствующего профиля не менее 1 года	Техническое и профессиональное образование (или послесреднее образование), практический опыт или высшее образование, дополнительные профессиональные образовательные программы без практического опыта
Специалисты по содействию занятости населения			
3.	Аналитик рынка труда	Специалист высшего уровня квалификации: высшее образование и стаж работы в системе занятости в должности специалиста высшего уровня квалификации первой категории не менее 3 лет;	Высшее образование. Бакалавриат, резидентура, практический опыт.
4.	Специалист по содействию занятости		

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Содействие занятости населения		
Руководители по содействию занятости населения			
5.	Специалист по взаимодействию с работодателями	<p>первой категории: высшее образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста высшего уровня квалификации второй категории не менее 2 лет;</p> <p>второй категории: высшее образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста высшего уровня квалификации без категории не менее 1 года;</p> <p>без категории: высшее образование без предъявления требований к стажу работы</p>	<p>При наличии технического и профессионального образования на базе основного среднего образования и практический опыт не менее трех лет.</p> <p>При наличии технического и профессионального образования повышенного уровня (дополнительная профессиональная подготовка или послесреднее образование) без практического опыта.</p>
6.	Специалист по профессиональной подготовке	<p>Специалист среднего уровня квалификации:</p> <p>высшей категории: техническое и профессиональное образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста среднего уровня квалификации первой категории не менее 3 лет;</p> <p>первой категории: техническое и профессиональное образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста среднего уровня квалификации второй категории не менее 2 лет;</p> <p>второй категории: техническое и профессиональное образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста среднего уровня квалификации без категории не менее 1 года;</p>	

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Содействие занятости населения		
Руководители по содействию занятости населения			
		без категории: техническое и профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы по специальности.	
7.	Консультант по трудоустройству	Среднее, техническое и профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	
Служащие по содействию занятости населения			
8.	Консультант по социальной работ	<p>Специалист высшего уровня квалификации: высшее образование и стаж работы в системе занятости в должности специалиста высшего уровня квалификации первой категории не менее 3 лет;</p> <p>первой категории: высшее образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста высшего уровня квалификации второй категории не менее 2 лет;</p> <p>второй категории: высшее образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста высшего уровня квалификации без категории не менее 1 года;</p> <p>без категории: высшее образование без предъявления требований к стажу работы</p> <p>Специалист среднего уровня квалификации: высшей категории: техническое и профессиональное образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста среднего уровня квалификации первой категории не менее 3 лет;</p>	<p>При наличии технического и профессионального образования на базе основного среднего образования и практический опыт не менее трех лет.</p> <p>При наличии технического и профессионального образования повышенного уровня (дополнительная профессиональная подготовка или послесреднее образование) без практического опыта.</p>

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Содействие занятости населения		
Руководители по содействию занятости населения			
		<p>первой категории: техническое и профессиональное образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста среднего уровня квалификации второй категории не менее 2 лет;</p> <p>второй категории: техническое и профессиональное образование и стаж работы в сфере занятости населения в должности специалиста среднего уровня квалификации без категории не менее 1 года;</p> <p>без категории: техническое и профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы по специальности</p>	
9.	Ассистент по социальной работе	Среднее, техническое и профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	

* Профессии ранжированы согласно действующей НРК 2016 г.

Функциональная карта с указанием профессий в профессиональных группах

Уровни ОРК	78.10. Деятельность агентств по трудоустройству	78.10. Деятельность агентств по трудоустройству	78.10. Деятельность агентств по трудоустройству
	Профессиональные группы по НКЗ		
1	2	3	4
6 уровень	<p>1210-0-000 Руководитель службы занятости (центры трудовой мобильности)</p>	<p>1210-0 Первые руководители учреждений, организаций и предприятий 1222-0 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами (частные агентства занятости)</p>	-
6-5 уровни	<p>1222-0 Руководитель структурного подразделения службы занятости (отдела, сектора Центра)</p> <p>2631-0-003 Аналитик рынка труда</p>	<p>1222-0 Руководитель структурного подразделения службы занятости (отдела, сектора агентства занятости)</p> <p>2631-0-003 Аналитик рынка труда</p>	-
4 уровень	<p>3333-0 Специалист по содействию занятости 3333-0 Специалист по взаимодействию с работодателями 3333-0 Специалист по профессиональной подготовке 3412-0 Консультант по социальной работе</p> <p>3333-0-009 Консультант по трудоустройству 3412-0 Ассистент по социальной работе</p>	<p>3333-0 Специалист по содействию занятости 3333-0 Специалист по взаимодействию с работодателями 3333-0 Специалист по профессиональной подготовке 3412-0 Консультант по социальной работе</p> <p>3333-0-009 Консультант по трудоустройству</p>	-

Карта профессиональных квалификаций

№	МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий)			Уровни ОРК	ОКЭД
	Код МСКЗ	Наименование на английском языке	Наименование на русском языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		
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 Деятельность агентств по трудоустройству N782020 Деятельность агентств по временному трудоустройству
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)	5	
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	

Описание ключевых групп занятий и профессий по НКЗ на предприятиях каждого вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства) и опыту работы.

Профессиональный стандарт разрабатывается на квалификацию (профессию).

В рамках полученной квалификации специалиста и в процессе трудовой деятельности его карьерного роста в ПС могут указываться смежные должности (*старшие и ведущие специалисты, консультанты и иные должности, которые может занимать специалист*).

№ п/п	Профессия/должность работника		Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих <i>(приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)</i>	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Нормирование труда	Оплата труда		
Руководители по нормированию и оплате труда				
1.	Руководитель по бюджетному планированию (главный экономист по труду)		высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж экономической работы на руководящих должностях не менее 5 лет	Докторантура PhD, ученая степень доктора PhD, степень доктора PhD по профилю, кандидата наук, доктора наук или высшее профессиональное образование и практический опыт по специальности, либо управленческий опыт работы
2.	Руководитель нормативно-исследовательской лаборатории по труду		высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы на должностях по организации и нормированию труда не менее 5 лет	
3.	Начальник отдела по нормированию труда	Начальник отдела организации и оплаты труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы по специальности в области организации и оплаты (нормирования) труда не менее 5 лет	

№ п/п	Профессия/должность работника		Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Нормирование труда	Оплата труда		
Специалисты по нормированию и оплате труда				
4.1.	Инженер по нормированию труда (по организации и нормированию труда/ нормировщик (по труду))	Инженер по труду (Экономист по труду/ Специалист по системе квалификаций)	I категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по организации труда II категории не менее 2 лет	Магистратура, резидентура и/или практический опыт
4.2.			II категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по организации труда без категории не менее 3 лет	
4.0.			без категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров без предъявления требований к стажу работы или техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет	
5.1	Инженер по нормированию труда (по организации и нормированию труда/ нормировщик (по труду))	Инженер по труду (Экономист по труду/ Специалист по системе квалификаций)	I категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по организации труда II категории не менее 2 лет;	Высшее образование. Бакалавриат, специалитет, ординатура и практический опыт
5.2			II категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по организации труда без категории не менее 3 лет;	
5.3			без категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров без предъявления требований к стажу работы	

№ п/п	Профессия/должность работника		Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих <i>(приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)</i>	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Нормирование труда	Оплата труда		
			или техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет	
6. 6.1	Инженер по нормированию труда (по организации и нормированию труда/ нормировщик (по труду)	Инженер по труду (Экономист по труду/ Специалист по системе квалификаций)	I категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по организации труда II категории не менее 2 лет;	Послесреднее образование, практический опыт; не менее двух лет обучения в бакалавриате или трех лет освоения программ специального высшего образования, практический опыт
6.2			II категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по организации труда без категории не менее 3 лет;	
6.3			без категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров без предъявления требований к стажу работы или техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет	
Служащие по нормированию и оплате труда				
7. 7.1.	Цифровой техник по нормированию труда	Техник по труду	I категории: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	Общее среднее образование и техническое и профессиональное образование (установленный уровень) и практический опыт
7.2.			II категории: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника без категории не менее 2 лет	
7.0.			без категории: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) без предъявления требований к стажу работы	

№ п/п	Профессия/должность работника		Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих <i>(приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)</i>	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Нормирование труда	Оплата труда		
8.	Хронометражист	Табельщик	<p>Требования к квалификации: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.</p>	<p>Основное среднее образование и практический опыт и/или профессиональная подготовка и профессиональная подготовка на базе основного среднего образования (курсы на базе организации образования по программам профессиональной подготовки до одного года или обучение на предприятии) или общее среднее образование, техническое и профессиональное образование на базе общего</p>

№ п/п	Профессия/должность работника		Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих <i>(приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)</i>	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Нормирование труда	Оплата труда		
				среднего образования (повышенный уровень)

* Профессии ранжированы согласно действующей НРК 2016 г.

Функциональная карта с указанием профессий в профессиональных группах

Уровни ОРК	70.10. Деятельность головных компаний	70.10. Деятельность головных компаний	70.10. Деятельность головных компаний
1	2	3	4
8 уровень	<p>1221-1 Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль)</p> <p>1222-0 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами</p> <p>1221-1-015 Руководитель по бюджетному планированию (главный экономист)</p> <p>1221-1-008 Начальник финансово-экономического отдела (Начальник отдела организации и оплаты труда/ Начальник отдела по нормированию труда)</p> <p>1222-0-005 Руководитель нормативно-исследовательской лаборатории по труду</p> <p>Начальник отдела по нормированию труда</p> <p>Начальник отдела организации и оплаты труда</p>	<p>1210-1 Первые руководители учреждений, организаций и предприятий (учреждения, организация и предприятия, занимающиеся разработкой норм труда)</p> <p>1222-0-005 Руководитель нормативно-исследовательской лаборатории по труду</p> <p>Начальник отдела по нормированию труда</p> <p>Начальник отдела по организации и оплаты труда</p>	
7 уровень	<p>2422-0-004 (Ведущий, старший) инженер по нормированию труда</p> <p>2422-0-006 (Ведущий, старший) инженер по организации труда</p> <p>2422-0-007 Эксперт по нормированию труда</p> <p>2422-0-008 Консультант по нормированию труда</p> <p>2422-0-011 Нормировщик (по труду)</p> <p>2422-3-002 Специалист по системе квалификаций</p> <p>2422-3-007 Экономист по труду</p>	<p>2422-0-004 (Ведущий, старший) инженер по нормированию труда</p> <p>2422-0-006 (Ведущий, старший) инженер по организации труда</p> <p>2422-0-007 Эксперт по нормированию труда</p> <p>2422-0-008 Консультант по нормированию труда</p> <p>2422-0-011 Нормировщик (по труду)</p> <p>2422-3-002 Специалист по системе квалификаций</p>	
6-5 уровни	<p>2422-0-004 Инженер по нормированию труда</p> <p>2422-0-006 Инженер по организации труда</p>	<p>2422-0-004 Инженер по нормированию труда</p> <p>2422-0-006 Инженер по организации труда</p>	
4 уровень	<p>4311-4-006 Техник по труду</p> <p>3112-9-004 Цифровой техник по нормированию труда</p>	<p>4311-4-006 Техник по труду</p> <p>3112-9-004 Цифровой техник по нормированию труда</p>	
4-3 уровни	<p>4311-9-009 Хронометражист</p> <p>4311-4-003 Табельщик</p>	<p>4311-9-009 Хронометражист</p>	

Карта профессиональных квалификаций

№	МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий)			Уровни ОРК	ОКЭД
	Код МСКЗ	Наименование на английском языке	Наименование на русском языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		
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 функционалдык менеджерлер (менеджерлер)		1221-1	Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль)	Бюджет және қаржы (қаржылық бақылауды қоса алғанда) бойынша функционалдык менеджерлер (менеджерлер)	8	М70109 Деятельность прочих головных компаний
2						1222	Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами	Персоналды басқару жөніндегі функционалдык басшылар (басшылар)		1222-0	Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами	Персоналды басқару жөніндегі функционалдык 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	

№	МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий)			Уровни ОРК	ОКЭД
	Код МСКЗ	Наименование на английском языке	Наименование на русском языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		
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	
7	4311	Accounting and Accounting Officers	Служащие по бухгалтерским операциям и учету		4311	Служащие по бухгалтерским операциям и учету	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	

Описание ключевых групп занятий и профессий по НКЗ на предприятиях каждого вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства) и опыту работы.

Профессиональный стандарт разрабатывается на квалификацию (профессию).

В рамках полученной квалификации специалиста и в процессе трудовой деятельности его карьерного роста в ПС могут указываться смежные должности (*старшие и ведущие специалисты, консультанты и иные должности, которые может занимать специалист*).

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Безопасность и охрана труда		
Руководители по безопасности и охране труда структурных подразделений			
1.	Директор (Генеральный директор, Исполнительный директор, Президент, Председатель правления, Управляющий) организации	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы на руководящих должностях в соответствующем профилю организации виде экономической деятельности не менее 5 лет	Желательно степень «Магистр делового администрирования», ученая степень доктора PhD по профилю, кандидата наук, доктора наук или дополнительного образования в области управления (менеджмента) или высшее профессиональное образование и практический опыт по специальности, либо управленческий опыт работы
2.	Заместитель руководителя организации по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению и стаж на руководящих должностях не менее 5 лет	высшее профессиональное образование и практический опыт по специальности, либо управленческий опыт работы
3.	Главный технический руководитель, главный инженер, руководитель дирекции/департамента по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы по безопасности и охране труда не менее 5 лет	
4	Руководитель службы безопасности и охраны труда/отдела безопасности и охраны Руководитель центра обучения	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы по безопасности и охране труда не менее 5 лет	
5	Советник по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и	высшее профессиональное образование и практический опыт по

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Безопасность и охрана труда		
		стаж работы по безопасности и охране труда не менее 5 лет	специальности, либо управленческий опыт работы
6	Заведующий лабораторий	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению и стаж на руководящих должностях не менее 5 лет	высшее профессиональное образование и практический опыт по специальности, либо управленческий опыт работы
Специалисты по безопасности и охране труда			
7.	Эксперт (консультант) по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы по специальности не менее 10 лет	Магистратура/ резидентура и/или Высшее образование. Бакалавриат, специалитет, и практический опыт
	Консультант по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по безопасности и охране труда не менее 5 лет, либо общего производственного опыта более 10 лет	
8.	Старший инженер по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по безопасности и охране труда 1 категории не менее 5 лет, либо общего производственного опыта более 5 лет	
9.	Главный специалист по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по безопасности и охране труда 1 категории не менее 4 лет, либо общего производственного опыта более 5 лет	
10.	Координатор по безопасности и охране труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и	

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Безопасность и охрана труда		
		стаж работы в должности инженера по безопасности и охране труда I категории не менее 3 лет, либо общего производственного опыта не менее 5 лет	
11.	Координатор по вопросам охраны здоровья и гигиене труда	высшее (или послевузовское) образование по соответствующему профильному направлению и стаж работы по охране здоровья (медицина труда), оценке условия труда не менее 5 лет	высшее образование по медицинскому направлению подготовки кадров – бакалавриат, магистратура, специалитет,
12	Специалист по условиям труда и оценке профессиональных рисков	высшее образование по соответствующему направлению подготовки кадров без предъявления требований к стажу работы	высшее образование по соответствующему направлению подготовки кадров без предъявления требований к стажу работы или профессиональное образование, специальная подготовка.
13	Специалист по обучению (лектор)	высшее (или послевузовское) образование по профилю /право/техническое – бакалавриат или специалитет; высшее образование (непрофильное) – бакалавриат и дополнительное профессиональное - программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности п. 401 Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 декабря 2020 года № 553. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2020 года № 22003.)	высшее (или послевузовское) образование по профилю /право/техническое – бакалавриат или специалитет; высшее образование (непрофильное) – бакалавриат и дополнительное профессиональное - программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Безопасность и охрана труда		
14	Специалист по охране здоровья и гигиене труда	высшее (врач) или бакалавриат образование по медицинскому направлению или дополнительное образование по направлению «Общественное здравоохранение», специализация «Медико-профилактическое дело» и стаж работы в медицинской должности не менее 3-х лет	высшее (врач) или бакалавриат образование по медицинскому направлению или дополнительное образование по направлению «Общественное здравоохранение», специализация «Медико-профилактическое дело»
15 15.1.	Инженер по безопасности и охране труда, Специалист по безопасности и охране труда Инспектор по безопасности и охране труда	1. инженер по безопасности и охране труда I категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по безопасности и охране труда II категории не менее 2 лет.	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,
15.2.		2. инженер по безопасности и охране II категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности инженера по безопасности и охране труда без категории не менее 3 лет.	
15.3.		3. инженер по безопасности и охране труда без категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров без предъявления требований к стажу работы или техническое и профессиональное, послесреднее (среднее специальное, среднее профессиональное) образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет.	

№ п/п	Профессия/должность работника	Уровень образования согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (приказ МТСЗН РК от 30.12.2020 г. № 553)	Пути достижения квалификации соответствующего уровня по НРК
	Безопасность и охрана труда		
			практический опыт
16.	Техник по безопасности и охране труда	техник по безопасности и охране труда I категории: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	Общее среднее образование и техническое и профессиональное образование (установленный уровень) и практический опыт
		техник по безопасности и охране труда II категории: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности техника без категории не менее 2 лет	
		техник по безопасности и охране труда без категории: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) без предъявления требований к стажу работы	

* Профессии ранжированы согласно действующей НРК 2016 г.

Функциональная карта с указанием профессий в профессиональных группах

Уровни ОПК	74.90.9 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки	74.90.9 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки	74.90.9 Иная профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие группировки
	Профессиональные группы по НКЗ		
	1	3	4
8 уровень	<p>1210 -1 Первые 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 (обработывающих) 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 БИОТ</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/ж)</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 (I, II и 6/ж)</p> <p>стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет (стаж)</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>	

Карта профессиональных квалификаций

№	МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий)			Уровни ОРК	ОКЭД
	Код МСКЗ	Наименование на английском языке	Наименование на русском языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		
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 басқарушылары (басқарушылары)	ч	1329-1	Руководители (управляющие) специализированных производственных подразделений (технические и инженерные)	Мамандандырылған өндірістік бөлімшелердің (техникалық және инженерлік) басшылары (басқарушылары)	8	

№	МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий)			Уровни ОРК	ОКЭД
	Код МСКЗ	Наименование на английском языке	Наименование на русском языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		
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	
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	Туристік 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,		2149	Специалисты-профессионалы в области техники, исключая	Инженер-электротехниктерді қоспағанда, б.т.к. техника		2149-1	Инженеры-биомедики	Инженер-биомедиктер	6	

№	МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий)			Уровни ОРК	ОКЭД
	Код МСКЗ	Наименование на английском языке	Наименование на русском языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		
8			не входящие в другие группы			инженеров-электротехников, н.в.д.г.	саласындағы кәсіби мамандар		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	
11	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	
12	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	

№	МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы)			Совпадение	НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий)			Уровни ОРК	ОКЭД
	Код МСКЗ	Наименование на английском языке	Наименование на русском языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке		
13	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 балкыту жөніндегі техниктер	4	
14									3129-2	Техники по материаловедению	Материалтану жөніндегі техниктер	4	
15									3129-3	Техники по промышленной безопасности, охране труда и технике безопасности	Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі техниктер		
16				ч	3160	Инспекторы строительных работ, по контролю качества и охране труда	Сапаны бақылау және еңбекті қорғау жөніндегі құрылыс жұмыстарының инспекторлары	ч	3160-1	Строительные и пожарные инспекторы	Құрылыс және өрт сөндіру инспекторы	6	