Утверждена

Отраслевой комиссией

по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
от « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 года

**Отраслевая рамка квалификаций**

**«Труд и содействие занятости»**

**Паспорт отраслевой рамки квалификаций**

**Отрасль (вид экономической деятельности):**

Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение

**Вид деятельности**: Государственное управление общего характера, социально-экономическое управление

**Профессиональная группа:**

* Регулирование и координация в области занятости;
* Организация и нормирование труда;
* Обеспечение охраны труда;

**Профессиональная подгруппа:**

* Содействие занятости
* Организация и нормирование труда
* Охрана труда
1. **Общие положения**

Отраслевая рамка квалификаций разработана в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года и Методическими рекомендациями по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций, утвержденных приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 января 2019 года № 25.

Отраслевая рамка квалификаций является структурным элементом Национальной системы квалификаций и классифицирует требования к квалификации специалиста по уровням, в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции в трудовой сфере.

Сфера труда и содействие занятости в своей деятельности руководствуется следующей стратегической целью:

* содействие повышению уровня и качества жизни населения через обеспечение конституционных гарантий и прав граждан в области труда и занятости (<https://www.enbek.gov.kz/ru/node/315657> Вопросы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан).

Сфера труда и содействие занятости решает следующие задачи:

* формирование и реализация государственной политики, осуществление межотраслевой координации и государственное управление в области:
1) труда, в том числе безопасности и охраны труда;

- обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;
2) занятости;

- обеспечение рациональной занятости и свободного выбора рода деятельности и профессии, учета безработных, снижение застойной безработицы, повышение стимулов для активного поиска работы безработными.

В настоящей отраслевой рамке квалификаций применяются следующие термины и понятия:

**Национальная рамка квалификаций (НРК)** - структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых на рынке труда;

**отраслевая рамка квалификаций (ОРК)** - структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых в отрасли;

**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;

**трудовая функция -** набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда;

**профессиональная задача** - нормативное представление о действиях, связанных с реализацией трудовой функции и достижением необходимого результата в определенной профессиональной группе или подгруппе;

**профессия** - основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий владения комплексом специальных теоретических знаний, умений и практических навыков, приобретаемых в результате специальной подготовки, подтверждаемых соответствующими документами об образовании и/или опыта работы;

**должность** - функциональное место в системе организационно-административной иерархии организации, служебное положение работника;

**компетенция** - способность работника применять знания, умения и опыт в профессиональной и трудовой деятельности;

**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;

**знания** - информация, нормы, используемые в индивидуальной и профессиональной деятельности.

Цель отраслевой рамки квалификаций - сформулировать структурированное описание уровней квалификаций в сфере Труда и содействие занятости, требования к существующим квалификациям на основе НРК с учетом перспектив, приоритетов экономики и стратегии развития отрасли, а также картирования профессий и должностей по уровням квалификаций с указанием межотраслевых компетенций и смежных видов занятий (квалификаций).

Отраслевая рамка квалификаций предназначена для всех участников рынка квалификаций. ОРК «Сфера труда и содействие занятости» 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 в сфере труда и содействие занятости;
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.

**Нормативные правовые акты**

Сфера труда и содействие занятости регулируется следующими нормативными правовыми актами:

Конституция Республики Казахстан;

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года
№ 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2019 г.);

Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V
«О занятости населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.04.2019 г.);

Закон Республики Казахстан от 11 апреля 2014 года № 188-V
«О гражданской защите» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.04.2019 г.);

Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30
«Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»;

Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV
«О миграции населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.12.2018 г.).

1. **Текущее состояние**

***Содействие занятости населения***

Оказание трудового посредничества гражданам и работодателям, реализация активных мер содействия занятости, организация социальной защиты от безработицы осуществляется через государственные центры занятости населения, которые действуют на основе Закона Республики Казахстан «О занятости населения».

В Республике Казахстан на сегодня действует **203** Центров занятости населения: в городах - **40** ЦЗН, в районах - **163** ЦЗН.

ЦЗН имеют форму государственных учреждений и финансируются за счет бюджета.

**Общая численность** сотрудников ЦЗН составляет **4 697** чел., из них в штате **4 437** чел. и вне штата **260** чел.

В городских центрах занятости общая численность составляет
**1 343** чел., из них в штате **1 288** чел. и вне штата **55** чел. (средняя численность в городах областного значения – **37** чел., а в городах Нур-Султан – **109** чел., Алматы – **148** чел., Шымкент – **116** чел.).

В районных центрах занятости общая численность – **3 354** чел., из них в штате **3 149** чел. и вне штата **205** чел. (средняя численность в районных ЦЗН – **21** чел.).

**Численность ассистентов и консультантов** в 203 ЦЗН – **1 701** чел. или **36%** от общей численности ЦЗН, из них: в городах – **262** чел., в районах – **1 439** чел.

Административный и вспомогательный персонал составляет **971** чел. или **21%** от общей численности ЦЗН, из них: в городах – **309** чел., в районах – **662** чел.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование региона** | **Общая численность** | **Штатная численность** | **Вне штата** | **В т.ч. численность ассистентов и консультантов по АСП** | **Вакансии** |
| **1** | Акмолинская | 333 | 301 | 32 | 152 | 0 |
| **2** | Актюбинская | 242 | 230 | 12 | 109 | 1 |
| **3** | Алматинская | 358 | 356 | 2 | 132 | 0 |
| **4** | Атырауская | 181 | 180 | 1 | 84 | 3 |
| **5** | ВКО | 501 | 484 | 17 | 237 | 4 |
| **6** | Жамбылская | 338 | 322 | 16 | 90 | 0 |
| **7** | ЗКО | 300 | 283 | 17 | 110 | 0 |
| **8** | Карагандинская | 339 | 305 | 34 | 109 | 0 |
| **9** | Кызылординская | 189 | 183 | 6 | 67 | 0 |
| **10** | Костанайская | 300 | 271 | 29 | 92 | 4 |
| **11** | Мангистауская | 132 | 132 | 0 | 43 | 3 |
| **12** | Павлодарская | 275 | 238 | 37 | 95 | 7 |
| **13** | СКО | 306 | 279 | 27 | 133 | 2 |
| **14** | Туркестанская  | 530 | 515 | 15 | 208 | 0 |
| **15** | г. Нур-Султан | 109 | 105 | 4 | 6 | 12 |
| **16** | г. Алматы | 148 | 137 | 11 | 16 | 13 |
| **17** | г. Шымкент | 116 | 116 | 0 | 18 | 1 |
| **Итого:** | **4 697** | **4 437** | **260** | **1 701** | **50** |

Доля сотрудников с высшим профессиональным образованием превышает **84%**. В ЦЗН работают специалисты с профессиональным образованием в основном по специальностям: экономика, финансы, юриспруденция. Средний возраст сотрудников составляет 35 лет, средний стаж работы – 10 лет.

Сотрудники центров относятся к гражданским служащим и оплата их труда регулируется постановлением Правительства РК от 31.12.2015 г. №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее – Постановление №1193).

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

1. Должностной оклад;

2. Повышение должностного оклада, доплаты и надбавки;

3. Премии, стимулирующие надбавки и материальная помощь;

4. Пособие на оздоровление к ежегодному оплачиваемому отпуску;

5. Компенсационные выплаты, предусмотренные НПА.

Согласно Постановлению №1193 должностной оклад работников ЦЗН определяется путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их должностных окладов, в зависимости от отнесения занимаемых должностей к функциональным блокам и стажа работы по специальности, на размер базового должностного оклада.

Согласно Трудовому кодексу специалистам в области социального обеспечения, являющимся гражданскими служащими и работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные не менее чем на 25% должностные оклады по сравнению с окладами гражданских служащих, занимающихся этим видом деятельности в городских условиях.

Исходя из этого для сотрудников 122 ЦЗН (60%), которые расположены в сельских населенных пунктах, установлены оклады на
25% больше, чем у сотрудников ЦЗН, расположенных в городах (81 ЦЗН).

Согласно Постановлению №1193 к должностным окладам руководителей, специалистов и других служащих ЦЗН установлена доплата «За сложность и напряженность в работе» в размере 50% от должностного оклада.

Также согласно Постановлению №1193 к должностным окладам работников государственных учреждений установлена надбавка
«За особые условия труда» в размере 10% от должностного оклада.

Кроме того, сотрудники ЦЗН получают доплаты и надбавки, единые для гражданских служащих, и установленные в нормативных правовых актах. Например, доплата за работу в зоне экологического бедствия, за работу на территориях радиационного риска.

Центры занятости населения (далее ЦЗН) предоставляют услуги населению и работодателям. Услуги предоставляются бесплатно.

Граждане в ЦЗН могут получить следующие услуги:

- Регистрация в качестве лица, ищущего работу,

- Регистрация в качестве безработного лица,

- Поиск подходящих вакансий и содействие в трудоустройстве,

- Профессиональное обучение,

- Социальная профессиональная ориентация,

- Социальные рабочие места,

- Общественные работы,

-Молодежная практика,

- Консультации по микрокредитованию,

- Содействие добровольному переселению,

- Адресная социальная помощь,

- Социальные выплаты на случай потери работы.

Работодатели могут получить следующие услуги:

- Подбор персонала для работодателей,

- Профессиональное обучение по запросам работодателей,

- Субсидирование создания рабочих мест,

- Предоставление сведений о свободных рабочих местах (вакансиях),

- Предоставление сведений о высвобождении работников.

Глава государства в Послании народу Казахстана
от 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» отметил необходимость реформирования центров занятости населения и создания единой онлайн-платформы по всем вакантным рабочим местам и всем населенным пунктам.

В соответствии с пунктом 19 Общенационального плана мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Казахстана «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность», утвержденного Указом Президента РК от 15 февраля 2017 года № 422,
в 2017 году началось реформирование центров занятости населения.

МТСЗН приказом от 30 июня 2017 г. №184 был утвержден План мероприятий по реализации пилотного проекта «Реформирование центров занятости населения» в центрах занятости г. Алматы, г. Астаны, г. Павлодара и г. Шымкента.

• 16 апреля 2018 года в Закон РК «О занятости населения» внесены изменения, направленные на повышение эффективности и результативности работы центров занятости населения и внедрение Электронной биржи труда.

• С 2018 года осуществлен запуск Электронной биржи труда (ЭБТ) на сайте Enbek.kz, на которой консолидируется информация о соискателях и вакансиях из центров занятости, частных агентств занятости и интернет-площадок. Взаимодействие между центрами занятости и Электронной биржей труда обеспечено в оnline режиме с охватом всех категорий населения городов, районов и сельских округов.

Электронная биржа труда интегрирована с АИС «Рынок труда», которая установлена в центрах занятости.

К Электронной бирже подключены 203 центра занятости, 54 частных агентств и 7 интернет-площадок по трудоустройству.

За счет внедрения Электронной биржи регистрация вакансий работодателями и трудовое посредничество центрами занятости осуществляется в электронном формате. В 2018 году 99,5% центров занятости при трудоустройстве соискателей применяют ЭБТ, из 379,1 тыс. граждан 27,2% были трудоустроены в электронном формате. 45% вакансий поступило от работодателей в электронном формате через ЭБТ.

В 2018 году проведено полномасштабное внедрение новых подходов работы во всех 203 центрах занятости страны:

1) Согласно Закону «О занятости населения» соискатели и работодатели могут взаимодействовать с центром занятости посредством расширенного набора каналов: посетив центр занятости; через сельских акимов; по телефону; электронной почте; через ЦОНы; оnline через Электронную биржу труда на базе сайта Enbek.kz.

2) для работодателей центры занятости начали работать как профессиональные кадровые службы по подбору персонала. На основе профессионального отбора центры занятости подбирают для работодателей максимально подходящих специалистов. Отбор должен осуществляться на основе анализа навыков соискателей и их соответствия требованиям работодателей.

В 2018 году центрами занятости трудоустроено на постоянную работу 379,1 тыс. чел., что в сравнении с 2017 годом больше на 61,6 тыс. чел. или на 19,4%.

1) упрощены процессы регистрации и взаимодействия граждан с центрами занятости;

2) центры занятости в работе с гражданами применяют адресный и индивидуальный подход. Для каждого гражданина, обратившегося в ЦЗН, проводится профилирование в целях определения наиболее эффективных форм и методов работы по трудоустройству безработных.

• Для обеспечения безбарьерного и удобного обслуживания граждан, нового восприятия центров занятости среди населения проведен ребрендинг центров. В ЦЗН предусмотрены зоны самообслуживания, в которых выделены персональные компьютеры, где граждане могут воспользоваться прямым доступом через Электронную биржу труда к наиболее востребованным услугам центров занятости – размещение резюме и поиск вакансий.

• Разработаны Правила регистрации лиц, ищущих работу, безработных и осуществления трудового посредничества, оказываемого центрами занятости населения (приказ МТСЗН №259).

• Внесены изменения в Стандарты государственных услуг
(приказ МЗСР №279): регистрация лиц, ищущих работу; регистрация лиц, ищущих работу, в качестве безработных.

• В рамках Закона РК «О занятости населения» центрам занятости предоставлено право привлекать частные агентства занятости (ЧАЗ) для трудоустройства безработных граждан через аутсорсинг услуг.

В реализацию закона разработаны пять приказов:

- перечень услуг в сфере занятости населения, передаваемых на аутсорсинг;

- квалификационные требования, которым должны соответствовать частные агентства;

- правила организации и финансирования аутсорсинга в сфере занятости населения;

- типовой договор, который заключается между центром занятости и частным агентством;

- предельные уровни тарифов, по которым частным агентствам осуществляется оплата за трудоустройство безработных.

• Для центров занятости разработаны Методические рекомендации «Трудовое посредничество», в которых пошагово описаны бизнес-процессы: регистрация граждан, в качестве лица, ищущего работу; сбор информации о вакансиях и регистрация вакансий от работодателей; подбор кандидатов на вакансию и направление их к работодателям, в том числе в электронном формате; мониторинг трудоустройства граждан.

* Разработаны Методические рекомендации «Аутсорсинг услуг в сфере занятости населения», в которых подробно описаны бизнес-процессы: рассмотрение ЦЗН квалификационных требований, предъявляемых к ЧАЗ;
* организация аутсорсинга услуг ЦЗН; заключение договора об аутсорсинге;
* мониторинг процесса оказания, объема и качества услуг в сфере занятости в рамках аутсорсинга.

Ежеквартально проводится мониторинг трансформации центров занятости по таким направлениям, как организационные вопросы и инфраструктура; применение Электронной биржи труда; работа с работодателями; работа с соискателями; качество трудоустройства; информационно-разъяснительная работа. Результаты мониторинга направляются в МТСЗН, местные исполнительные органы и ЦЗН.

По итогам года проводится оценка деятельности и формирование рейтинга центров занятости населения. Основные направления оценки центров занятости: взаимодействие с работодателями; взаимодействие с соискателями; трудоустройство граждан. Результаты рейтинга ЦЗН размещаются на Электронной бирже труда (Enbek.kz).

**Регулирование трудовых отношений**

1 января 2016 г. вступил в силу новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан. Изменения коснулись практически всех аспектов трудовых отношений: оформления на работу, предоставления трудовых отпусков, переводов, командировок, расторжения трудовых договоров и др.

Реформа трудовых отношений в рамках долгосрочной стратегии развития Казахстана "Казахстан 2030" преследует цель усиления реальной защиты трудовых и социальных прав работника с соблюдением законных интересов работодателя, повышения уровня оплаты труда в меру роста его продуктивности, занятости населения.

Для достижения поставленных целей предстоит решить комплекс задач:

* совершенствование законодательной базы для соблюдения паритетного равенства прав и ответственности наемного работника, работодателя независимо от сферы и сектора экономики. Необходимо создание механизма саморегулирования рынка труда при оптимальном уровне государственного прямого регулирования;
* внедрение системы обязательного страхования ответственности работодателя за причинение вреда работнику, пострадавшему в результате несчастного случая или профзаболевания при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
* создание мотивационного механизма повышения уровня реальной оплаты труда за счет рационального использования рабочей силы, роста производительности труда, уменьшения фискальной нагрузки на организации путем снижения обязательных платежей;
* развитие социального партнерства на всех уровнях управления (национальном, региональном, отраслевом), а также на основе создания реальных механизмов коллективно-договорного регулирования в организациях;
* переориентация деятельности государственных служб занятости от выплаты пособий по безработице к организации общественных работ, профессиональной переподготовки безработных и содействию поиску ими новых рабочих мест.

Решение этих задач позволит более эффективно бороться с бедностью и безработицей, создаст условия для замены неформальных трудовых отношений на отношения, регулируемые правом, расширит регистрируемую занятость, обеспечит гибкость трудовых отношений и их адаптацию к изменениям экономической конъюнктуры, окажет содействие в решении проблемы своевременной выплаты заработной платы, обеспечит надежными источниками существования граждан, потерявших здоровье на производстве.

Обеспечение достойных условий труда работников является главной задачей всех социальных партнеров.

Действующая система регулирования трудовых отношений в целом позволяет обеспечивать баланс интересов между работодателями и работниками.

Государством установлены трудовые стандарты и гарантии для работников, обеспечивается контроль за их соблюдение.

Согласно рейтинга Глобального индекса конкурентоспособности на 2017-2018 годы Всемирного экономического форума позиция Казахстана по фактору «Эффективность рынка труда», характеризующему трудовые отношения, повысилась с 35-го на 30-ое место.

По республики действуют свыше 294 тыс. активных предприятий, в которых трудятся более 6,6 млн. наемных работников.

По итогам 1 полугодия 2019 года государственными инспекторами труда (далее - ГИТ) проведено 4 751 проверок, из них, внеплановых
 - 4 653 или 97,5 % и в рамках профилактического контроля – 116 или 2,4 %. В ходе проверок выявлено 6 927 нарушений

* в области трудовых отношений – 5 576,
* в области безопасности и охраны труда – 1 253,
* в области занятости населения – 98.

Для усиления работы по предупреждению трудовых конфликтов Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (далее – Министерство) совместно с социальными партнерами разработан и утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан
от 29 мая 2019 года № 338 - Комплексный план по предупреждению социальной напряженности и разрешению социально-трудовых конфликтов (далее - План).

В реализацию указанного Плана в качестве упреждающих мер Министерством осуществляется:

- ежемесячный мониторинг социальной напряженности в трудовой сфере с составлением Карты трудовых рисков (далее – Карта);

- еженедельный мониторинг и контроль задолженности по заработной плате;

- заключение меморандумов о взаимном сотрудничестве между акимами регионов, работодателями, профсоюзами предприятий по вопросам стабилизации производственных процессов, обеспечения трудовых прав и гарантий работников;

- еженедельный мониторинг фактов массового высвобождения работников;

- принят пошаговый Алгоритм совместных действий по предупреждению трудовых конфликтов.

Результатом проводимой работы явилось снижение в два раза числа трудовых конфликтов *(2017 г. – 5, 2018 г. - 2).*

В рамках Карты, сформированной в июне т.г. мониторингом было охвачено 295 предприятий с общим количеством работников более
152 тыс. человек.

Согласно данным Карты в зоне высокого риска находится
г. Нур-Султан и Мангистауская область, где зафиксированы факторы, способствующие росту социальной напряженности (задолженность по заработной плате, трудовые споры, высвобождения рабочих мест и другие факторы).

Результаты Карты направляются в местные исполнительные органы для принятия своевременных мер реагирования, прогнозирования возможных сценариев развития ситуации, выявления степени вероятности наступления трудового конфликта.

Продолжается работа по выявлению и погашению имеющейся задолженности по заработной плате.

С начала т.г. по линии местных органов инспекции труда
в 924 предприятиях выявлена задолженность по заработной плате перед более 26 тыс. работниками в сумме 3,8 млрд. тенге.

Руководителям указанных предприятий выдано 525 обязательных для исполнения предписаний и наложено 524 штрафов на сумму 71,6 млн. тенге.

В результате принятых мер погашен долг по заработной плате в сумме 3,5 млрд. тенге (или 92% выявленной задолженности) и были защищены права более 25 тыс. работников.

По сведениям региональных антикризисных штабов на 18 июля 2019 года задолженность по заработной плате по сравнению с началом 2019 года уменьшилась на 383,8 млн. тенге и составила 1,59 млрд. тенге перед
4 865 работниками в 127 предприятиях (на начало 2019 года – 1,9 млрд. тенге перед 6203 работниками в 139 предприятиях). Наибольшая сумма задолженности сложилась в городах Нур-Султан (332,9 млн. тенге) и Алматы (236,4 млн. тенге).

Основную долю общей задолженности составляет долг
в сумме 979,3 млн. тенге перед 2502 работниками в 87 предприятиях-банкротах и предприятиях, находящихся на процедуре реабилитации
(на начало 2019 года – 1,5 млрд. тенге перед 4479 работниками
в 108 предприятиях).

По указанным предприятиям меры по погашению задолженности по заработной плате принимаются в рамках Закона «О реабилитации и банкротстве», контроль за которым осуществляет Комитет государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан.

В целях совершенствования методов прогнозирования рисков возникновения трудовых конфликтов, Планом предусмотрено автоматизация системы мониторинга и контроля предприятий, находящихся в зоне риска возникновения трудовых конфликтов (Карта трудовых рисков) включающей интеграцию источников информации (объединения профессиональных союзов, объединения работодателей, заинтересованные государственные органы) и получения своевременной информации о социально-трудовой обстановке в регионах.

Министерством совместно с местными исполнительными органами принимается скоординированные меры по недопущению социальной напряженности в предприятиях по причине массового высвобождения работников.

В этих целях ведется работа по заключению Меморандумов. По состоянию на 1 июля 2019 года по республике заключено свыше
122 тыс. Меморандумов.

Из них более 1,8 тыс. заключено с крупными, и более 120,6 тыс.
со средними и малыми предприятиями.

Проведённый анализ показал, что работодателями в основном условия меморандумов соблюдаются.

В тоже время, согласно мониторингу высвобождения работников,
с начала 2019 года в 224 предприятиях с 2 063 работниками прекращены трудовые отношения по основанию сокращения численности или штата работников.

Наибольшее высвобождение работников имеется в г. Нур-Султан –
1053 работников на 90 предприятиях и Алматы - 288 работников
на 48 предприятиях.

В отношении вышеуказанных работников местными исполнительными органами приняты меры по содействию их в трудоустройстве и социальной защите.

За 1 полугодие т.г. по республике 343 тыс. человек обратились в центры занятости населения за содействием в трудоустройстве, из них трудоустроено 199,1 тыс. человек. Из числа трудоустроенных
120,4 тыс. человек трудоустроены на постоянные рабочие места,
87,6 тыс. человек трудоустроены на субсидируемые рабочие места (социальные рабочие места, молодежную практику и общественные рабочие места), а 21,6 тыс. человек направлены на профессиональные обучения.

Вместе с тем, согласно мониторингу в режиме гибкого рабочего времени (неполный рабочий день, простой с оплатой, отпуск без сохранения заработной платы) находятся 2 184 работников в 21 предприятиях.

В отношении данных предприятий местными исполнительными органами принимаются меры по сохранению за работниками рабочих мест.

Регулярно на заседаниях областных трехсторонних комиссиях по социальному партнерству заслушиваются отчеты руководителей компаний, где работники заняты в режиме гибкого рабочего времени.

С начала 2019 года по республике проведено 54 заседаний трехсторонних комиссий, с участием заинтересованных государственных органов и социальных партнеров, на которых заслушаны 321 руководителей предприятий.

В тоже время, в связи с технологической модернизацией и цифровизацией экономики, созданием новых отраслей, возможно высвобождение работников.

В этой связи, местными исполнительными органами проводится работа по заключению с крупными предприятиями Дорожных карт по управляемому перетоку работников (далее – Дорожная карта), предусматривающие совместное инвестирование в переподготовку сокращаемых работников и содействие их дальнейшему трудоустройству в другие сферы.

По состоянию на 1 июля 2019 года подписаны 1 055 Дорожных карт
с крупными предприятиями республики, в которых трудятся более 1,2 млн. работников.

**Социальное партнерство**

В 2018 году Правительство с республиканскими объединениями работодателей и профсоюзами заключило новое Генеральное соглашение по социальному партнерству на 2018-2020 годы, в котором четко сформулированы принципы социальной ответственности государства, работодателей и работников, взаимного уважения и максимально возможного достижения компромисса их интересов, которые должны соблюдаться на всех уровнях социального партнерства.

Действуют 22 отраслевых и 16 региональных соглашений более
104 тыс. коллективных договоров, из них 96,4 % на крупных и средних предприятий, 39,9% малых предприятий. В 2019 году состоялось
11заседаний региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений.

**Охрана труда**

Деятельность Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда направлена осуществление государственной политики в области безопасности и охраны труда.

Основным Законом Республики Казахстан, устанавливающим правовые основы в области охраны труда, является Трудовой кодекс Республики Казахстан.

Глава 17 Кодекса посвящена государственному регулированию
в области безопасности и охраны труда.

На предприятиях внедряются международные и национальные стандарты по системе управления охраной труда (МОТ-СУОТ, OHSAS), которые способствуют созданию безопасных, и здоровых условий труда, обеспечивают базовый подход, позволяющий организациям последовательно идентифицировать, и контролировать риски для здоровья и безопасности труда, снижать вероятность несчастных случаев и производственного травматизма.

С 2010 года введена в промышленную эксплуатацию
АИС «Охрана труда и безопасность», которая в режиме реального времени осуществляет учет результатов деятельности (проверок, расследований несчастных случаев, коллективных договоров) государственных инспекторов труда местных органов по инспекции труда.

Актуализируется национальное законодательство, в целях совершенствования системы управления охраной труда Министерство подготовило ряд предложений:

* изменения и дополнения в Трудовой кодекс, предусматривающие разработку и утверждение типового положения о системе управления охраной труда в организации;
* законодательное закрепление обязанности работодателя проводить оценку профессиональных рисков на рабочих местах;
* законодательное закрепление сроков создания производственного совета по безопасности и охране труда на предприятиях.

Соответствующий проект закона по вопросам регулирования трудовых отношений внесен в Мажилис Парламента.

На сегодня остаются актуальными и вопросы снижения рабочих мест с вредными условиями труда.

По данным уполномоченного органа по статистике
из **1,6** млн. работников, обследованных в 2018 году предприятий по условиям труда, **373 тыс.** или каждый четвертый *(22,3%)* были заняты во вредных и опасных условиях труда.

На основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в 2018 году 676 тыс. работников получили различные компенсации за работу во вредных условиях труда.

На эти цели работодателями выделено 116,3 млрд. тенге, что
на 8 % больше, чем в 2017 году.

Страховыми организациями в 2018 году выплачено 4,5 млрд. тенге
2 606 работникам на возмещение вреда, связанного с утратой заработка (дохода) работника в связи с установлением им степени утраты профессиональной трудоспособности.

В целях снижения травматизма и рабочих мест с вредными условиями труда Министерством совместно с государственными органами, акиматами и социальными партнерами Постановлением Правительства Республики Казахстан от 26 июня 2019 года № 441 утверждена Дорожная карта по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными условиями труда на 2019-2023 года, которая предусматривает реализацию следующих мероприятий:

* внедрение в предприятиях современной системы управления охраной труда, основанной на оценке и управлении профессиональными рисками (с учетом изменений в Трудовой кодекс);
* пересмотр с учетом лучшей международной практики;
* Правил обучения работников стандартам безопасности и охраны труда, правил и нормативов выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты; правил проведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда;
* реализацию мероприятий в рамках Дорожной карты по проведению в 2019 году информационной кампании «Безопасный труд»;
* Внедряется проект «Народный контроль» на предприятиях республики, который предусматривает осуществление общественного контроля по соблюдению безопасных условий труда со стороны работников с ограниченными возможностями;
	+ с Международной ассоциацией социального обеспечения о взаимопонимании и сотрудничестве по продвижению Концепции «Нулевого травматизма - Vision Zero» заключен Меморандум;
* Руководители предприятий, допустившие травматизм заслушиваются на заседаниях региональных трехсторонних комиссий и антикризисных штабов. По результатам заслушивания ими разработаны индивидуальные планы мероприятий по недопущению травматизма;
* Проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты которой являются основанием для предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, и принятия мер по улучшению условий труда. За 6 месяцев т.г. проведено аттестация в 941 (по итогам 6 месяцев 2018 года – 3 459) производственных объектах с целью оценки фактического состояния условий труда на рабочих местах и проведения по ним комплекса мер по охране труда.
* По итогам 2018 года техническими инспекторами проведено –
70 735 внутренних проверок по условиям труда, в ходе которых выявлено и устранено более 126 тыс. нарушений, в том числе:
* по вопросам: обеспечения безопасных условий труда – 69 389;
* правил и инструкций по охране труда – 12 416;
* по обучению безопасного ведения работ и проведению инструктажей работников – 6 854;
* по обеспечению специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты – 6 676.
* В целях внедрения современной системы управления профессиональными рисками на 1 июля т.г. 2 350 предприятий внедрили стандарты по безопасности и охране труда (OHSAS 18001, МОТ-СУОТ);
* продолжается работа по созданию на предприятиях производственных советов по безопасности и охране труда, по состоянию на 1 июля т.г. действуют 14 792 производственных совета.

**Организация и нормирование труда**

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 показателей эффективности работы, то есть норм. В западной трактовке их чаще называют стандартами труда.

На современном этапе развития экономики понятие «нормирование труда» в его западной трактовке объединяет различные методы 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 средний объем 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.).

Изучение опыта стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в состав которой входят многие развитые в рыночном отношении страны с различных континентов (США, Австралия, Япония, Германия, Великобритания и другие), однозначно свидетельствует о том, что вопросы нормирования труда не входят в сферу государственного регулирования. Вся работа по нормированию труда переносится на уровень предприятий и, тем самым, ее успех зависит от сложившихся на них традиций, от инициативы и отношения к данной проблеме их работодателей.

Аналогичный вывод можно было бы сформулировать и применительно к странам Центральной Восточной Европы, входивших ранее социалистический лагерь, а в настоящее время являющихся членами Европейского Союза (ЕС). В этих странах, начиная с 90-х годов, происходит широкомасштабное и глубокое реформирование трудового права, ставшее результатом смены общественного строя, осуществления экономических и политических преобразований, движения к рыночной экономике, формирования гражданского общества, плюралистической парламентской демократии западного типа. Вместе с тем, следует особо отметить, что в действующем законодательстве о труде указанных стран сохранилось немало норм и положений из социалистического прошлого, популярных среди наемных работников и, одновременно не противоречащих фундаментальным началам рыночной экономики, принципам демократии и международным трудовым нормам. Эволюция трудового законодательства в странах Центральной и Восточной Европы свидетельствует о том, что формируя новое трудовое право, они не разрушают полностью прежнее трудовое законодательство, а осторожно реформируют, корректируют и переосмысливают его. При этом практически все эти страны, используя опыт индустриально развитых государств, отказались от отражения вопросов нормирования труда в трудовом законодательстве. Исключение составляет Литовская Республика, в трудовом законодательстве которой сохранились нормы, регламентирующие отдельные аспекты разработки и применения норм трудовых затрат.

Нормирование труда - это вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

Нормативы труда характеризуют научно обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. На их основе предприятия самостоятельно разрабатывают свои нормы труда. Таким образом, норма труда - это норматив труда, скорректированный на местные условия труда.

Установлению правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты способствует нормирование труда. С помощью нормирования труда определяется мера затрат труда на выполнение определенного объема работы в заданных условиях. Мера затрат может быть выражена временем, объемом работы, численностью работников и объектов обслуживания.

Различают нормативы и нормы труда:

Норма выработки - это количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним или несколькими работниками за данный отрезок времени (час, смену).

Норма обслуживания - это 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 - это необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции). Она измеряется в человеко- минутах (человеко-часах).

Норма времени обслуживания - это затраты времени на обслуживание одного объекта (станка, клиента, посетителя и т.д.)

Норма численности работников - это численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы.

По сфере применения нормативные материалы для нормирования труда подразделяются на межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и местные.

Межотраслевые нормы предназначаются для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях (в учреждениях, организациях) двух и более отраслей экономики.

Отраслевые (ведомственные) нормы предназначаются для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях (в учреждениях, организациях) одной отрасли экономики.

Местные нормы труда разрабатываются на предприятиях (в учреждениях, организациях) в тех случаях, когда отсутствуют межотраслевые и отраслевые нормативные материалы, при внедрении более прогрессивных организационно-технических условий или несоответствии норм учтенные при разработке действующих отраслевых нормативных материалов.

Современный этап в развитии института нормирования труда во многом связан с введением в действие с начала 2016 года нового Трудового кодекса Республики Казахстан. Его концепция была направлена на всестороннюю поддержку работодателей в условиях нарастания кризисных явлений, обусловленных нестабильностью и неравномерностью мирового роста. Это послужило причиной ослабления государственного регулирования практически по всем параметрам трудовых отношений, включая и вопросы нормирования труда. В частности, из законодательства были полностью исключены государственные гарантии в сфере нормирования труда.

Сохранено государственное регулирование норм труда, разрабатываемых организациями, занимающими монопольное положение на рынке. В соответствии с кодексом, нормы таких организаций подлежат согласованию с уполномоченными государственными органами и с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке. Подобный порядок отрегулирован «Правилами представления, рассмотрения и согласования норм труда в организациях и (или) параметров по оплате труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов)». Данный акт регламентирует порядок и сроки представления, рассмотрения и согласования норм труда, перечень представляемых материалов и их содержание, а также основные требования к представляемым на согласование нормам труда.

Важным новшеством стало то обстоятельство, что разработка и утверждение межотраслевых нормативов по труду переданы в ведение Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, а отраслевых нормативов – в ведение отраслевых ассоциаций работодателей.

Существенно изменен действовавший ранее порядок, предусматривающий согласование разработанных норм труда с представителями работников. Теперь закон не устанавливает обязательность такого согласования, установив лишь процедуру учета мнения представителей работников при издании актов работодателя. При этом, даже нарушение данного условия не влечет для работодателя никаких негативных последствий.

В Республике Казахстан в настоящее время осуществляют деятельность в этой сфере отдельные консалтинговые компании: ТОО «Юпитер», ТОО «Центр оптимизации трудовых отношений», учреждение «Центр исследований прикладной экономики» и другие.

Структурные подразделения, специализирующиеся по разработке норм трудовых затрат в настоящее время сохранили только отдельные крупнейшие предприятия республики: АО «Национальная компания «Казахстан Темир Жолы», АО «АрселорМитталТемиртау», ТОО «Казахмыс» и немногие другие.

В целом на абсолютном большинстве предприятий предпринимательского сектора экономики работа по расчету норм труда практически не проводится, поэтому повсеместно наблюдается отсутствие соответствующих норм на выполняемые работы.

К числу главных проблем, препятствующих эффективной работе в сфере нормирования труда, следует отнести недостаток квалифицированных кадров. Реформа высшего образования, проведенная в стране за годы независимости, привела к такому положению, что подготовку кадров осуществляет только один ВУЗ (Университет «Нархоз» по специальности «Организация и нормирование труда»). Однако обучение студентов производится по устаревшим программам без учета современных требований.

1. **Анализ подготовки специалистов по труду и содействию занятости**

Одной из задач системы образования является обеспечение экономики страны квалифицированными кадрами, обладающими высоким уровнем компетенции и мобильности.

Прогнозируется, что численность населения увеличится до 19,8 млн. к 2025 году, рабочая сила составит 9,8 млн. человек.

На рынке труда произойдут значительные изменения по увеличению рабочей силы.

Во-первых, до 2025 г. ожидается выбытие более 680 тыс. граждан в связи с достижением пенсионного возраста. Ежегодно в среднем выходят в декретные отпуска порядка 200 тыс. человек и порядка 100 тыс. выходят на пенсию.

Во-вторых, растет доля молодежи, прибывающей на рынок труда, ежегодно около 180 тыс. выпускников ТиПО и ВУЗов. Необходимо их обеспечить востребованными навыками и достаточным количеством стартовых рабочих мест.

К 2025 г. возможны структурные дисбалансы, связанные, прежде всего с дефицитом кадров средней квалификации, сократится спрос на низкоквалифицированный труд, а требования к рабочей силе повысятся.

Дополнительная потребность в кадрах по оценкам составит более
573 тыс., предполагается увеличение числа средне- и высококвалифицированных рабочих мест.

В разрезе отраслей основная потребность в наемных работниках ожидается в сфере торговли и образования при незначительном сокращении в сфере электро- и энергоснабжения и прочих индивидуальных услуг.

В разрезе регионов основная потребность в наемных работниках ожидается в Туркестанской области и г. Шымкент, а также
городах Нур-Султан и Алматы.

Число занятых с профессиональным образованием выросло
на 38% и составляет 6,5 млн. чел., с техническим-профессиональным образованием выросло на 40% до 3,2 млн. чел., с высшим образованием выросло на 38% до 3,4 млн. чел.

На сегодня 28% крупных и средних работодателей предлагают своим сотрудникам программы повышения квалификации, в результате лишь
3,4% наемных сотрудников проходят программы переобучения или повышения квалификации на рабочем месте.

***Подготовка специалистов***

Безопасность и охрана труда как всеобщая система научных знаний и практическая деятельность направлена на создание благоприятных и безопасных условий жизнедеятельности людей в процессе труда, сохранение здоровья, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечение высокоэффективного и качественного труда.

Для реализации этих задач, специалистов в этой сфере имеют специальность «Охрана труда и безопасность жизнедеятельности (ОТ и БЖ)» и «Безопасность технологических процессов и производств».

Карагандинский технический университет готовит специалистов с высшим профессиональным образованием по специальности
170440 «Инженерная защита окружающей среды», «Рудничная аэрология и охрана труда», «Безопасность труда и жизнедеятельности», по специальности бакалавриата 050731 «Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды».

 В Карагандинском государственном университете им. Е.А. Букетова готовят специалистов по курсу бакалавриата 050731 «Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды».

 Подготовкой специалистов в области безопасности труда также занимается «Казахский национальный технический университет им. К.И. Сатпаева». Обучение проводится на кафедре «Безопасность труда и жизнедеятельности». Кафедра имеет лицензию на аспирантуру, магистратуру и докторантуру.

 На практике на предприятиях в Службах охраны труда зачастую работают специалисты с техническим образованием по другим специальностям.

 Занятость населения является важной социально-экономической категорией, связанной с реализацией права человека свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Специалисты Центров занятости населения занимаются вопросом трудоустройства безработных людей. Их деятельность базируется полностью на ведении документационных дел. В зависимости от занимаемой должности они могут анализировать положение на рынке труда, вести учёт свободных рабочих мест или регистрировать посетителей на бирже труда.

 Отдельно для сферы занятости специалистов не готовят, в этой связи в данной сфере могут работать специалисты с экономическим, юридическим, гуманитарным образованием, а также со специальностям «Социальная работа», «Управление персоналом».

 По нормированию труда ситуация с подготовкой специалистов очень сложная. Отсутствие специалистов нормировщиков вынуждает предприятиям пользоваться услугами аудиторских или консалтинговых компаний, не имеющих соответствующего опыта, навыков работы в этой сфере.

 **Профессии будущего**

 Человеческая жизнь становится все более комфортной и продолжительной, но появляются и новые угрозы – техногенные и экологические катастрофы, новые виды оружия и кибератаки. Поэтому вопросы безопасности становятся еще более актуальными. Развитие ИТ-технологий приведет к расширению возможностей охраны и самозащиты и, соответственно, к изменению стандартов безопасности как в виртуальном мире, так и в реальности. Общество будет все меньше доверять функции охраны людям – и все чаще полагаться на «умные» системы контроля, аналитики и автоматического управления.

 В сфере охраны труда будут востребованы новые профессии http://atlas100.ru/catalog/bezopasnost/:

 **Дистанционный координатор безопасности -** оператор новых автоматизированных и роботизированных охранных систем, следящий за их состоянием через датчики и камеры наблюдения и в случае необходимости отправляющий на объект группу быстрого реагирования. Эта профессия является развитием профессии охранника и в дальнейшем постепенно заменяется полностью автоматизированными охранными системами.

 **Аудитор комплексной безопасности в промышленности** - специалист, оценивающий состояние безопасности на уже имеющемся объекте, причем рассматривает все виды угроз: механические повреждения, пожары, экологические угрозы, кибератаки и т. д.

 **Проектировщик личной безопасности -** специалист, оценивающий и проектирующий жизнь человека с точки зрения всех возможных рисков (от генетической предрасположенности к определенным заболеваниям до вероятности аварий того, что человек станет жертвой преступления) и их предотвращения. Он может быть как постоянным консультантом, так и оказывать разовые услуги – например, если клиенту предстоит командировка в опасный регион.

 Новые системы безопасности будут требовать нового законодательного регулирования и разработки профессиональных стандартов и технических регламентов.

1. **Выводы**

На основании анализа и предложений членов рабочей группы по разработке Отраслевой рамки квалификаций по направлению «Труд и содействие занятости» необходимо внести дополнение в НКЗ следующими наименованиями занятий:

* Специалист по работе с соискателями;
* Специалист по работе с работодателями;
* Специалист по профессиональной ориентации;
* Специалист по прогнозированию и мониторингу;
* Консультант по занятости.

Включить в отраслевую рамку квалификаций вышеуказанные занятия с функциональными обязанностями и профессиональными квалификационными требованиями.

1. **Национальный классификатор занятий**

|  |  |
| --- | --- |
| 1210-0-057 | Директор центра |
| 1222-0-006 | Начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду |
| 1222-0-008 | Начальник структурного подразделения (отдела, сектора) Центра (службы) занятости |
| 1222-0-012 | Руководитель по управлению эффективностью (результативностью) деятельности работников |
| 1329-9-009 | Руководитель по безопасности и охране труда |
| 2149-3-003 | Инженер по безопасности и охране труда |
| 2149-3-007 | Инженер по охране труда и технике безопасности |
| 2149-3-015 | Координатор по вопросам охраны здоровья и безопасности труда |
| 2149-3-021 | Специалист по охране труда и технике безопасности |
| 2375-0-007 | Инструктор по охране труда и технике безопасности |
| 2379-1-004 | Консультант по вопросам образования |
| 2422-1-004 | Инженер по нормированию труда |
| 2422-1-005 | Инженер по организации и нормированию труда |
| 2422-1-006 | Инженер по организации труда |
| 2422-1-010 | Консультант по условиям труда |
| 2422-1-012 | Нормировщик (по труду) |
| 2422-1-022 | Специалист по трудовым отношениям |
| 2422-1-023 | Специалист по трудовым ресурсам |
| 2422-1-024 | Специалист по трудоустройству уволенного персонала |
| 2422-1-029 | Эксперт по анализу факторов условий труда |
| 2422-2-001 | Инженер по профессиональной адаптации |
| 2422-2-002 | Координатор по обучению |
| 2422-2-007 | Специалист по подготовке трудовых ресурсов |
| 3112-9-004 | Техник по хронометражу |
| 3160-6-004 | Инспектор по охране труда и технике безопасности |
| 3160-6-009 | Техник по условиям труда |
| 3333-0-008 | Инспектор по трудоустройству |
| 3333-0-009 | Консультант по трудоустройству |
| 3333-0-010 | Служащий по содействию занятости населения |
| 3345-0-002 | Служащий отдела по связям с работодателями |
| 3345-0-004 | Служащий по организации и нормированию труда |
| 4311-4-003 | Табельщик |
| 4311-4-006 | Техник по труду |
| 4311-9-009 | Хронометражист |

Приложение 1

к Отраслевой рамке квалификаций

«Труд и содействие занятости»

**Описание квалификационных уровней отраслевой рамки квалификаций**

| **Уровень ОРК** | **Занятие из НКЗ** | **Уровень НРК** | **Стадия** | **Роль в коллективном разделении труда** | **Знания** | **Навыки (умения)** | **Профессиональные компетенции** | **Личностные компетенции** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Содействие занятости населения**  |
| 8 | **1210** **Первые руководители учреждений, организаций и предприятий**1210-0-057Директор центра | **8** | Инициация и планирование | Руководство и управление | * [Конституцию](http://10.61.43.123/rus/docs/K950001000_%23z63) РК
* [Трудовой](http://10.61.43.123/rus/docs/K1500000414%23z205) кодекс РК
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z970000151_%23z1) РК «О языках»
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z1500000410%23z33) РК «О противодействии коррупции»
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z1600000482%23z199) 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 труда
* Организация финансово-хозяйственной деятельности
* Основы налогового законодательства
* Порядок заключения трудовых и коллективных договоров
* Основы экономики
* [Правила](http://10.61.43.123/rus/docs/P1400001077%23z17) пожарной безопасности
 | - 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 дополнительных мер содействия занятости, финансируемых за счет средств бюджета;- 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;Организация оказания иных мер содействия занятости, предусмотренных законодательством Республики Казахстан о занятости населения. | * Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, принятие решений и ответственность на уровне институциональных структур
 | * 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
 |
| **7** | **1222 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами**1222-0-008 Начальник структурного подразделения (отдела, сектора) Центра (службы) занятости | 7 | Инициация и планирование |  Руководство. | * [Конституцию](http://10.61.43.123/rus/docs/K950001000_%23z63) РК
* [Трудовой](http://10.61.43.123/rus/docs/K1500000414%23z205) кодекс РК
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z970000151_%23z1) РК «О языках»
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z1500000410%23z33) РК «О противодействии коррупции»
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z1600000482%23z199) 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, района).
* Основные тенденции и направления развития регионального рынка труд
* 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](http://10.61.43.123/rus/docs/P1400001077%23z17) пожарной безопасности
 | * 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 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 формированию базы данных текущих вакансий и прогнозируемых рабочих мест в районе (городе), банка данных специалистов из числа обратившихся лиц;
* 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 информационно­разъяснительной 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*);
* Рассмотрение жалоб и обращений физических и юридичесикх
* Ведение аналитической и статистической отчетности
 | * Определение стратегии, деятельности подразделения или организации
 | * Принятие решений и ответственность на уровне подразделений
 |
| **6** | **2422****Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами**2422-2-001Инженер по профессиональной адаптации2422-2-002Координатор по обучению | 6 | Исполнение | Основная деятельность | * [Конституция](http://10.61.43.123/rus/docs/K950001000_%23z63) РК
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z1600000482%23z199) 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
* Порядок разработки активных мер содействия занятости
* Оценку эффективности мероприятий активных мер содействия занятости
* [Правила](http://10.61.43.123/rus/docs/P1400001077%23z17) пожарной безопасности
 | - Учет свободных рабочих мест (вакансий);- Ведение индивидуальной карты занятости;- Заключение социальных контрактов;- Оказание трудового посредничество 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.- Ведение аналитической и статистической отчетности;- Навыки работы по формированию базы данных;* Координация работы по проведению информационно-разъяснительной работы и предоставлению консультационных услуг обратившимся лицам
 | * Самостоятельная разработка и выдвижение различных вариантов решения профессиональных задач с применением теоретических и практических знаний
 | * Самостоятельное управление и контроль процессами трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации, обсуждение проблемы, аргументирование выводов и грамотное оперирование информацией
 |
| 5 | **2422****Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами**2422-1-022Специалист по трудовым отношениям2422-1-023Специалист по трудовым ресурсам2422-1-024Специалист по трудоустройству уволенного персонала2422-2-007Специалист по подготовке трудовых ресурсов**3333****Служащие по содействию трудоустройству**3333-0-008 Инспектор по трудоустройству- Специалист по работе с соискателями- Специалист по работе с работодателями- Специалист по профессиональной ориентации- Специалист по прогнозированию и мониторингу |  5 | Исполнение | Основная деятельность | * [Конституция](http://10.61.43.123/rus/docs/K950001000_%23z63) РК
* [Закон](http://10.61.43.123/rus/docs/Z1600000482%23z199) 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. Порядок разработки активных мер содействия занятости
* Оценку эффективности мероприятий активных мер содействия занятости. [Правила](http://10.61.43.123/rus/docs/P1400001077%23z17) пожарной безопасности
 | * 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
 | * Самостоятельная разработка и выдвижение различных вариантов решения профессиональных задач с применением теоретических и практических знаний
 | * Самостоятельное управление и контроль процессами трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации, обсуждение проблемы, аргументирование выводов и грамотное оперирование информацией
 |
| **4** | **2379 Специалисты-профессионалы в области образования, н.в.д.г.**2379-1-004Консультант по вопросам образования**3333****Служащие по содействию трудоустройству**3333-0-010Служащий по содействию занятости населения3333-0-009Консультант по трудоустройству**3345****Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческими ресурсами**3345-0-002 Служащий отдела по связям с работодателями- Консультант по занятости | 4 | Исполнение | Основная деятельность | * 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
 | * 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 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»
 | * Осуществление самостоятельной работы
* Самостоятельная организация обучения
* Ответственность за результаты выполнения работ
* Решение типовых задач
* Выбор способа действий на основе знаний и практического опыта
 | * Навыки коммуникации
* Умение работать в группе
* Адаптивность к изменениям
 |
| **Охрана труда** |
| **7** | **1329****Руководители (управляющие) специализированных производственных, добывающих, строительных, снабженческих и транспортных подразделений, н.в.д.г.**1329-9-009 Руководитель по безопасности и охране труда | **7** | Планирование  | Руководство и управление | * Трудовой кодекс РК
* Правила обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда
* Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации
* Правила разработки и утверждения инструкции по безопасности и охране труда работодателем
* Методические материалы по вопросам безопасности и охраны труда
* Производственная и организационная структура организации
* Основные технологические процессы и режимы производства, оборудование организации и принципы его работы
* 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
* 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
 | * 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
* 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 осуществление контроля его исполнения
* Обеспечение своевременного представления сводных отчетов, информации, справок о работе организации в области безопасности и охраны труда
 | * Аналитический склад ума
* Умение обучать других людей и укреплять их мотивацию к обучению
* Планирование действий (стратегическое мышление, системность, планомерность)
* Ответственность за результаты своей работы
* Ответственность за профессиональное развитие
 | * Умение мотивировать
* Способность работать в команде
* Способность руководить деятельностью других людей
* Уравновешенность
* Нацеленность на достижение результата
* Коммуникабельность
* Настойчивость
 |
| 6 | **2149****Специалисты-профессионалы в области техники, исключая инженеров-электротехников, н.в.д.г**2149-3-003Инженер по безопасности и охране труда2149-3-007Инженер по охране труда и технике безопасности2149-3-015Координатор по вопросам охраны здоровья и безопасности труда**2422****Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами**2422-1-029Эксперт по анализу факторов условий труда | 6 | Организация работ | Управление и контрольИнженер по безопасности и охране труда (высшей, I, II, без категории | - 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
 | * 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, специальной одежды, обуви работникам
* Организация медицинских осмотров (предварительных /периодических, предрейсовых)
* Взаимодействие и представление интересов компании в государственных надзорных и контролирующих органах
 | * Способность самостоятельно управлять и контролировать процесс трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации
* Аргументировать выводы и грамотно оперировать информацией
* Осуществление координации между подразделениями
* Ответственность за результаты работы, собственное обучение и обучение
 | - Дисциплинированность- Работоспособность- Эмоциональная устойчивость  |
| **5** | **2375****Специалисты-профессионалы краткосрочной подготовки (тренинги), переподготовки и повышения квалификации**2375-0-007Инструктор по охране труда и технике безопасности**2149****Специалисты-профессионалы в области техники, исключая инженеров-электротехников, н.в.д.г**2149-3-021Специалист по охране труда и технике безопасности**2422****Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами**2422-1-010 Консультант по условиям труда | **5** | Организация работ | Управление и контроль | - Трудовой кодекс РК- Правила обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда- Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации- Методические материалы по вопросам безопасности и охраны труда- Производственная и организационная структура организации, основные технологические процессы и режимы производства, оборудование организации и принципы его работы, методы изучения условий труда на рабочих местах- Порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по безопасности и охране труда- 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 | - Проведение вводного инструктажа всех вновь нанимаемых рабочих, а также дополнительный инструктаж рабочих для устранения выявленных недостатков- Проведение аттестации и других видов анализа и контроля профессионального уровня работников- Выдача заключений о профессиональной пригодности участников обучения для оформления допуска к самостоятельной работе- Консультирование работников предприятий, по правилам касающихся безопасности производства и производственной среды, транспортной безопасности, санитарно-гигиенических условий. | - Способность самостоятельно управлять и контролировать процесс учебной деятельности- Грамотное проведения инструктажа работников- Осуществление координации между подразделениями | - Способность работать в команде- Ответственность-Коммуникабельность |
| **4** | **3160****Инспекторы строительных работ, по контролю качества и охране труда**3160-6-009Техник по условиям труда | **4** | Организация работ | Управление и контроль | - Трудовой кодекс РК- Правила обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда- Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации- Методические материалы по вопросам безопасности и охраны труда- 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 - 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- 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 | - Проведение инспектирования вновь построенных и находящихся в эксплуатации различных зданий и сооружений, предприятий, транспортных средств, производственных зон- Контроль соблюдения действующих законов, норм и правил, стандартов, правил пожарной безопасности и других нормативных актов- Обследование мест пожаров для установления причин возгорания, проведение расследований причин аварий на опасных производственных объектах- Инициирование мер по поддержанию или улучшению санитарно-гигиенических условий и предотвращению загрязнения- Содействие реализации корректирующих мер по борьбе с заболеваниями, снижению количества вредных веществ в воздухе, надлежащему удалению отходов и очистке общественных мест- Контроль и выдача средств индивидуальной защиты работникам предприятия | - Руководство работой других осуществление координации между подразделениями-Ответственность за результаты своей работы. | - Способность работать в команде- Способность руководить деятельностью других людей-Уравновешенность- Нацеленность на достижение результата-Коммуникабельность- Настойчивость |
| **Организация и нормирование труда** |
| 7 | **1222 Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами**1222-0-006Начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду1222-0-012 Руководитель по управлению эффективностью (результативностью) деятельности работников | 7 | Планирование  | Руководство и управление | * Законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы по организации оплаты труда и управления производством
* Трудовое законодательство РК
* Экономику труда
* Экономику и организацию производства.
* Структуру предприятия, его профиль, специализацию и перспективы развития
* Порядок разработки планов по труду, календарных планов пересмотра норм
* Систему показателей по труду, методы их анализа и учета
* Формы и системы оплаты труда, материального и морального стимулирования
* Методы нормирования труда, порядок разработки нормативов по труду
* Порядок тарификации работ, установления разрядов, оплаты труда рабочим и должностных окладов служащим, доплата, надбавок и коэффициентов к заработной плате
* Методы и технические средства, применяемые при исследовании затрат рабочего времени, приемов и методов труда, анализе качества норм, расчете технически обоснованных норм
* Основы технологии производства
* Виды наблюдений, порядок их проведения
* Методы обработки и анализа результатов наблюдений
 | * Знание и применение действующих нормативных документов, касающиеся деятельности предприятия
* Организация процессов труда и управления на предприятии в соответствии с его целями и стратегией
* Контроль разработки проектов планов по труду и системы трудовых показателей
* Организация работы по нормированию труда, расчету норм, анализу их качества и своевременному пересмотру, внедрению технически обоснованных нормативов по труду
* Руководство работ по изучению и анализу трудовых процессов, организационных структур управления, условий труда на предприятии и выявлению резервов роста производительности труда
 | * Навыки проведения исследований в области нормирования труда
* Владение техническими средствами, приборами и программным обеспечением
 | * Аналитический склад ума
* Ответственность
* Нацеленность на результат
* Внимательность
 |
| 6 | **2422 Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами**2422-1-004 Инженер по нормированию труда2422-1-005 Инженер по организации и нормированию труда2422-1-006Инженер по организации труда | 6 | Исполнение | Основная деятельность  | * Постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие, методические и нормативные материалы по организации труда и заработной плате
* Экономику труда
* Экономику и организацию производства
* Формы и системы заработной платы и материального стимулирования
* Методы определения численности работников
* Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих
* Порядок тарификации работ, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий
* Основы технологии производства
* Виды наблюдений, порядок их проведения
* Методы обработки и анализа результатов наблюдений
 | * Осуществление работ по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования
* Изучение эффективности применения действующих форм и систем заработной платы, материального и морального поощрения, подготавливает предложения по совершенствованию
* Контроль установления наименований профессий и должностей, применения тарифных ставок и расценок, должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате
* Контроль тарификации работ и установление в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками разрядов рабочим и категорий специалистам
* Ведение учета показателей по труду и заработной плате, анализ и составление установленной отчетности
 | * Умение анализировать
* Навыки проведения исследований в области нормирования труда
* Оперировать большими объёмами информации
* Экономика и организация производства
 | * Аналитический склад ума
* Ответственность
* Внимательность
* Умение работать в команде
 |
| 5 | **2422****Специалисты-профессионалы в области управления человеческими ресурсами**2422-1-012Нормировщик (по труду) | 5 | Исполнение | Основная деятельность | * Методы изучения трудовых процессов и приемов труда, использования рабочего времени
* Виды хронометражных наблюдений, порядок их проведения
* Методы обработки и анализа результатов хронометражных наблюдений, оценки производительности и темпа работы при проведении наблюдений
* Приборы, применяемые при изучении затрат рабочего времени, и правила пользования ими
* Основы физиологии и психологии труда
* Основы организации труда
* Основы законодательства о труде
* Правила внутреннего трудового распорядка
* Технологический процесс предприятия
* Правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты
 | - Проведение наблюдений- Методы обработки и анализа результатов наблюдений, оценки производительности- Изучение технологического процесса- Приборы, применяемые при изучении затрат рабочего времени, и правила пользования ими | - Умение анализировать- Разработка норм- Умение работать с информацией | - Внимательность- Навыки социального взаимодействия- Аналитический склад ума- Ответственность |
| 4 | **3112** **Техники в промышленности и на производстве**3112-9-004Техник по хронометражу4311-4-006Техник по труду4311-9-009 Хронометражист | 4 | Исполнение | Основная деятельность | - 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 охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты | - Проведение хронометражных наблюдений- Методы обработки и анализа результатов хронометражных наблюдений- Изучение технику и технологию производства | - Умение анализировать- Разработка решений;- Умение работать с информацией | - Внимательность- Навыки социального взаимодействия |
| 3 | **3345****Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческими ресурсами**3345-0-004Служащий по организации и нормированию труда | 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 | - Осуществляет контроль за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда заработной платы- Правильность установления наименований профессий и должностей- Ведение и составление отчетности | - Умение работать с информацией- Умение работать в команде | - Внимательность- Навыки социального взаимодействия- Ответственность- Исполнительность |