УТВЕРЖДЕНО

Решением республиканской

трехсторонней комиссией по социальному

партнерству и регулированию социальных

и трудовых отношений

от «20» января 2022 года

**КОНЦЕПЦИЯ**

 **безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | ПАСПОРТ |  |
| 2 | АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ2.1 Факторный анализ2.2. Текущее состояние охраны труда в РК2.3 SWOT анализ охраны труда |  |
| 3 | ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА |  |
| 4 | ВИДЕНИЕ РАЗВИТИЯ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА |  |
| 5 | ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ РАЗВИТИЯ5.1 Модернизация национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода5.2 Экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска 5.3 Развитие профессиональных компетенций и научного потенциала в сфере охраны труда 5.4 Повышение эффективности контроля и мониторинга в сфере охраны труда |  |
| 6 | ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ |  |
|  | Приложения ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ (Приложение 1) |  |
|  | ПЕРЕЧЕНЬ ПРАВОВЫХ АКТОВ РК, ПОСРЕДСТВОМ КОТОРЫХ ПРЕДПОЛОГАЕТСЯ РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ (Приложение 2) |  |

**Раздел 1. Паспорт**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Наименование | Концепция безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года. |
| 2. Основание для разработки | Концепция безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года (далее, Концепция) подготовлена по поручению Премьер-министра РК от 29 декабря 2020 года в целях разработки и реализации национальной программы по охране труда в соответствии с требованиями Конвенции (№ 187) и Рекомендации (№ 197), согласно которым каждая страна должна разработать эффективную национальную систему охраны труда в рамках совместных усилий правительства и социальных партнеров. Такая система должна состоять из различных элементов, включая законодательство и механизмы обеспечения соблюдения, а также обучающую и информационную сеть. |
| 3.Указание государственного органа, ответственного за разработку, а также государственных органов, ответственных за реализацию программного документа | Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;Министерство национальной экономики Республики Казахстан;Агентство по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан;Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан;Министерство здравоохранения Республики Казахстан; Министерство индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан;Министерство финансов Республики Казахстан;Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка;Федерация профсоюзов Республики Казахстан;Национальная палата предпринимателей «Атамекен» |
| 4. Сроки реализации | 2022-2030 годы |

# **Раздел 2. Анализ текущей ситуации**

## Республика Казахстан, как государство, стремящееся к демократическому уровню развития, учитывает и охраняет права и законные интересы работников, осуществляя их защиту и обеспечивая социальные гарантии. Статья 24 Конституции Республики Казахстан гласит: «Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены…». Поэтому государственная политика в области охраны труда направлена на создание безопасных условий труда и введение в действие на государственном уровне концептуального документа подтверждает приоритетность и стратегическую значимость охраны труда и, в целом, провозглашает безопасный труд как ключевой фактор достойного труда.

## Пандемия COVID-19 поставила Правительство, работодателей, работников в каждой стране мира перед лицом беспрецедентных вызовов, имея многочисленные последствия для сферы труда, и каждый ее новый штамм ставит острые проблемы, которые необходимо решать в условиях неопределенности. Актуальность приобретает риск ориентированный подход в управлении. В этой связи государственная политика в области охраны труда направлена на укрепление национальной системы управления охраной труда в целях повышения ее устойчивости в кризисных условиях, учитывая опыт, накопленный в сфере охраны труда. Переход на новые формы организации труда, когда многие перешли на удаленный режим работы, снизив риски заражения, не только принес множество новых возможностей для занятости, но и повлек возникновение новых профессиональных рисков, в том числе психосоциального характера. Для обеспечения непрерывной деятельности предприятий, отнесенных к жизненно необходимой деятельности, были в срочном порядке разработаны и внедрены новые требования по охране труда и проведены меры противодействия распространению инфекции, в том числе соответствующая подготовка. Восстановление в условиях пост пандемического мира требует усиленной заботы о гражданах, социальной защиты работников и стимулирования к улучшению условий труда, усилению охраны труда, инвестированию в ее устойчивость и развитие для всех форм собственности независимо от видов деятельности.

Первоочередным в определении государственной политики в области охраны труда является проведение анализа текущей ситуации в обеспечении безопасного труда с выделением ключевых проблем. Необходимо определить достигнутый экономический и социальный эффект[[1]](#footnote-1) от мер, принимаемых на государственном уровне и на уровне предприятий для обеспечения безопасного труда, улучшения условий труда, и обозначить дальнейшие перспективы развития.

***2.1. Факторный анализ***

Улучшение условий труда возможно посредством принятия и реализации национальной программы обеспечения безопасного труда. Для ее формирования проведен факторный анализ, который позволил выявить спектр доминирующих факторов как внешнего, так и внутреннего воздействия:

*1) экономические и финансовые факторы.* К доминантным факторам влияния относится экономическая ситуация в мире, обусловленная объемами производства, мировымиценами и инфляцией, безработицей и дефицитом квалифицированной рабочей силы. Безопасные условия труда являются частью эффективного управления производством, а плохие условия труда стоят денег и работодателю, и обществу в виде увеличения расходов на доплату за вредность и предоставление дополнительного отпуска занятым на вредных работах, на средства индивидуальной защиты, на компенсации пострадавшим от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и т.п. В связи с кризисной ситуацией и длительным восстановительным периодом для экономики после COVID-19 как на макро, так и микроуровне, прогнозируется ухудшение условий труда, что требует в качестве противодействия внедрения мер по экономическому стимулированию охраны труда.

2) *демографические факторы* согласно последнему докладу Международной организации труда (МОТ) являются доминирующими факторами, создающими проблемы в области охраны труда. Демографические сдвиги выражаются в повышенном производственном травматизме среди молодых работников, а работникам старшего возраста для обеспечения безопасности труда требуется соответствующая практика и снаряжение. Женщины, которых в составе рабочей силы становится все больше, чаще занимаются нестандартной трудовой деятельностью и подвергаются повышенному риску заболеваний опорно-двигательного аппарата и нервным перегрузкам.

3) *технологические факторы* играют существенную роль в организации охраны труда на предприятии. Технический прогресс и технологические инновации выражаются во внедрении цифровых технологий, робототехники, нанотехнологий которые отражаются на психосоциальном здоровье и могут быть связаны с применением материалов, несущих еще не исследованные угрозы здоровью людей. В то же время технологические инновации, если ими правильно пользоваться, могут служить снижению вредного воздействия опасных веществ, повышению эффективности профессиональной подготовки и контролю в сфере охраны труда. Ускоряющиеся технологические перемены укорачивают среднюю продолжительность жизненного цикла продукта, поэтому организации должны предугадывать, какие перемены несут с собой новые технологии для охраны труда.

4) *социальные и культурные факторы* формируют стиль управления охраной труда и оказывают значительное воздействие практически на все организации. Продвижение культуры безопасного труда, внедрение программ нулевого травматизма, пропаганда безопасного поведения на рабочем месте являются теми мировыми трендами в охране труда, на которые необходимо ориентироваться. Социальные гарантии являются фундаментом охраны труда, в том числе и через меры государственного регулирования компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных социально защищенных категорий работников, обязательное страхование и выплата компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах.

*5) пространственные и экологические факторы.* В процессе труда на человека воздействует множество разнообразных факторов производственной среды, которые в совокупности определяют то или иное состояние условий труда. Природно-климатические факторы (высота, рельеф местности, частота и вид осадков, температура, влажность, ионизация и подвижность воздуха, атмосферное давление и др.) имеют особое значение в организации охраны труда и требуют применения безопасных режимов работы. Санитарно-гигиенические факторы (качество воздушной среды, уровень вредных веществ и излучений, шума, вибраций, состояние освещения и др.) требуют соблюдения санитарно-гигиенических норм. Влияние этих факторов значимо, так как у них возможны опасные последствия, такие как загрязнение воздуха, избыточная тепловая нагрузка, вспышка заболеваний, смена погодных и температурных условий, приводящая к увеличению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

 *6) законодательные и регулятивные факторы* являются основополагающими в охране труда, которая относится к регулируемой сфере деятельности, построенной на многочисленных нормативно-правовых актах. Международный опыт свидетельствует, что при вовлечении нескольких субъектов с различными интересами, действенность законодательной составляющей зависит от социального партнерства, которое выгодно для всех: совместный вклад в улучшение условий труда ведет к росту его производительности и повышению качества продукции, что важно для работодателей и одновременно помогает сохранить здоровье работников. И наоборот: плохие условия труда при раздаче «бесплатного молока» и маленькой надбавке к заработной плате «за вредность» не помогают сохранить здоровье работников, и в долгосрочном плане невыгодны для работодателя.

 *7) политические и управленческие факторы.* Управление охраной труда на всех уровнях требует применения системного подхода, который выражается в создании национальной рамочной структуры для систем управления охраной труда, предпочтительно закрепленной в национальных законах и нормативных актах. Рекомендации МОТ предполагают, что управление должно быть построено по схеме (рисунок 1), предусматривающей совокупность взаимосвязанных управляющих элементов, совместные усилия и действия которых должны быть направлены на реализацию национальной программы по охране труда (Концепции).



Рисунок 1 - Национальная система охраны труда[[2]](#footnote-2)

Все элементы национальной системы отражены в настоящей Концепции.

В свете основных проблем в сфере охраны труда, политические решения необходимо сосредоточить на усилении профилактической работы, направленной на предупреждение вновь возникающих угроз безопасности и здоровью людей, о применении более многопрофильного подхода и укреплении взаимосвязи с системой здравоохранения. Важно также обеспечить более глубокое информирование о проблемах охраны труда. Наконец, необходимо добиваться неукоснительного соблюдения международных трудовых норм и национальных законов, и решение этой задачи требует более тесного взаимодействия между государственными органами, работниками и работодателями.

Факторный анализ позволит обеспечить последовательное и эффективное использование ресурсов, а также улучшит координацию в реализации Концепции.

***2.2. Текущее состояние охраны труда в РК***

***Риск ориентированный подход в управлении охраной труда***

На протяжении последнего десятилетия Казахстан провел большую работу по переходу к рыночной модели управления охраной труда и внедрению риск ориентированных подходов в практику предприятий. Были ратифицированы международные трудовые стандарты, изменены нормы трудового законодательства. В 2020 году в трудовое законодательство внедрен понятийный аппарат, касательно вопросов профессиональных рисков, типовое положение по системе управления охраной труда и правила управления профессиональными рисками. Ранее, частично оценка риска осуществлялась в рамках аттестации либо при внедрении национальных стандартов, идентичных с международным стандартом МОТ-СУОТ, OHSAS.

Оценка условий труда на основе гигиенической классификации, была разработана в рамках масштабной аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства. Анализ причинно-следственной связи показывает, что производственный травматизм и профессиональные заболевания являются следствием неудовлетворительных условий труда, условий, не соответствующих гигиеническим нормативам. Гигиеническая классификация труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса) выделяет классы условий и характера труда, однако, на протяжении последующего периода, эти критерии кардинально не изменялись. Поэтому необходимо проработать и научно обосновать новые подходы по данному вопросу, в том числе касательно классификации особых условий труда (на открытом воздухе, подземные работы, высотные работы и т.п.). Требует решения проблема отсутствия методик по идентификации и измерению производственных факторов в особых условиях труда, также необходимо решить вопрос по оценке сочетанного воздействия производственных факторов.

Актуализация нормативных стандартов по охране труда, затрагивает такие ключевые вопросы, как обеспечение средствами индивидуальной защиты и обучение работников, нарушения в которых являются частыми причинами производственного травматизма. На данный момент, в Казахстане применяется строго регламентированный подход к выдаче средств индивидуальной защиты на основе установленных норм. На протяжении последних 10 лет ведется работа по пересмотру и объединению более 35 сборников в 1 нормативный акт, вместе с тем, порядка 7 норм до сих пор не внесены и часть из них не размещена в базе нормативных актов и не доступна широкому кругу пользователей. В действующих нормах упоминаются виды средств индивидуальной защиты, многие из которых не отражены в Техническом регламенте Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011), описание ряда СИЗ в существующих нормах не отвечает требованиям данного техрегламента. Нормы содержат ряд средств, не включенных в технический регламент, но продающихся на рынке и применяемых на практике. Не охвачены все предусмотренные едиными типовыми квалификационными справочниками (ЕТКС) существующие профессии и многие названия профессий и должностей, приведенные в нормах, не соответствуют ЕТКС. В связи с этим, использование действующего порядка нормирования выдачи СИЗ не позволяет без нарушений проводить аттестацию рабочих мест и оценку профессиональных рисков. Кроме того, в ряде отраслевых норм разнятся нормы выдачи на год для однотипных СИЗ и сходных профессий, что вызывает справедливые нарекания от работников и работодателей. Действующий регламентирующий порядок не позволяет оперативно вносить изменения в Нормы при изменении в ЕТКС, появлении новых видов СИЗ (в том числе комплексных) и средств с улучшенными свойствами, а также корректировать работодателем объемы выдачи или сроки носки в связи с улучшением условий труда, исключением профессиональных рисков и проч. Это создает сложности и не всегда позволяет обеспечивать работников современными, комфортными и надежными средствами индивидуальной защиты. Условия массового заражения в период пандемии, показали неэффективность применяемого нормативного подхода, без учета характера риска. Поэтому в этом направлении имеется потребность в научном обосновании новых подходов с учетом профессионального риска работника.

В целом, национальная модель управления охраной труда построена на компенсаторном принципе отнесения условий труда к категории безопасных (оптимальные, допустимые) и не безопасных (вредные и опасные), что отчасти способствует стимулированию работников к занятости в неблагоприятных условиях труда, а работодатель не заинтересован в улучшении условий труда, снижении рабочих мест с вредными условиями труда, модернизации производства, автоматизации производственного и технологического процесса и т.д. Широкий спектр гарантий, предоставляемых работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда основан на многочисленных нормативно-правовых документах, должен быть подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда, включает в себя сокращение продолжительности рабочего времени для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда (ст. 69 ТК РК); предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска для этой категории работников (ст.89 ТК РК); установление повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными и иными особыми условиями труда (ст. 105, 153 ТК РК); обязательные профессиональные пенсионные взносы (далее - ОППВ), в пользу работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда; бесплатная выдача молока, лечебно-профилактического питания (ст. 182 ТК РК); проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также прохождение предсменного медицинского освидетельствования работников (ТК РК 182); обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями по безопасности и охраны труда (ст. 182 ТК РК).

Предоставление указанных гарантий осуществляется только для профессий и должностей, которые попали в соответствующий список производств, цехов, перечня тяжелых работ, причем списков, устанавливающих данное право несколько, и они между собой отличаются как по объему, так и по содержанию:

- Перечень производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы (ПП РК от 31.12.2013 г. № 1562), в размере 5 процентов от ежемесячного дохода работника, согласно п.1 и 2 ст.26 Закона РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

- Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления (приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053);

- Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя (приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.12.2015 г. № 1054).

В этой связи, необходимо унифицировать подходы к предоставлению гарантий работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда в виде единого механизма на основании одного нормативного акта. В настоящее время в РК недостаточно развиты меры по улучшению условий труда на предприятии, не производится замена устаревшего оборудования, не обновляются применяемые технологии, качество проведения аттестации и периодического медицинского осмотра не достигает желаемого эффекта, молоко, выдаваемое работникам вредных производств, не всегда обеспечивает защиту организма от действия вредных веществ, в некоторых случаях даже усугубляет токсическое воздействие на организм и т.д.

***Контроль и мониторинг условий труда, статистика несчастных случаев на производстве.***

Согласно статистическим данным, за последние несколько десятилетий Казахстан сделал значительные успехи в снижении производственного травматизма (далее, ПТ), как одного из индикаторов безопасного труда, уменьшив его уровень, т.е. частоту (удельный вес на 1000 работающих) с 0,67 в 2010 году до 0,39 в 2020 году, при этом частота смертельного травматизма в 2020 году составила 0,039, тем не менее показав увеличение по сравнению с предыдущим 2019 годом (рис. 2.1).

*Рисунок 2.1 Динамика показателей частоты производственного травматизма (на 1000 работающих)*

Вместе с тем, для правильной оценки уровня травматизма и получения общего представления о сравнимости Казахстана с зарубежными странами по степени производственного травматизма, проведено сравнение частоты несчастных случаев на производстве со смертельным (F) и несмертельным (NF) исходом по некоторым странам мира. Соотношение между данными показателями МОТ использует в качестве индикатора уровня сокрытия отчетности о травматизме с несмертельным исходом на производстве. Обозначим отношение частоты NF к F как RatioNF/F. Очевидно, что несчастные случаи со смертельным исходом скрыть достаточно сложно, поэтому данные по таким несчастным случаям рассматриваются как статистически достоверные, в отличие от данных по несчастным случаям с несмертельным исходом.

В таблице 2.1 приведены результаты ранжирования 16 стран мира по трем показателям травматизма: F, NF и RatioNF/F. Страны с частотой смертельных НС ниже/выше среднего показателя идентифицировались как страны с относительно низким/высоким показателем F соответственно. Страны с отношением NF к F выше/ниже 100 идентифицировались как страны с относительно низким/высоким уровнем сокрытия NF соответственно.

**Таблица 2.1.** Распределение стран по показателям F, NF и RatioNF/F[[3]](#footnote-3)

| **Страна** | **Частота смертельных НС на 100 тыс. работающих (F)** | **Частота несмертельных НС на 100 тыс. работающих (NF)** | **Отношение несмертельных к смертельным НС (RatioNF/F)** | **Частота F / Уровень сокрытия NF** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Австрия | 3.21 | 1 699.10 | 528.60 | низкая / низкий |
| Армения | 1.90 | 45.80 | 24.10 | низкая / высокий |
| Беларусь | 2.30 | 39.70 | 17.30 | низкая / высокий |
| Великобритания | 0.73 | 827.80 | 1 128.80 | низкая / низкий |
| Германия | 1.12 | 1 926.50 | 1 725.20 | низкая / низкий |
| Израиль | 1.80 | 2 187.10 | 1 215.10 | низкая / низкий |
| Испания | 2.13 | 2 996.60 | 1 407.80 | низкая / низкий |
| Италия | 2.57 | 1 568.60 | 611.10 | низкая / низкий |
| **Казахстан** | **6.20** | **54.10** | **8.80** | **высокая / высокий** |
| Киргизия | 5.05 | 30.10 | 6.00 | высокая / высокий |
| Норвегия | 1.72 | 964.60 | 561.90 | низкая / низкий |
| Польша | 2.33 | 557.40 | 238.90 | низкая / низкий |
| Португалия | 4.12 | 2 963.57 | 719.90 | низкая / низкий |
| Россия | 6.00 | 121.00 | 20.20 | высокая / высокий |
| Финляндия | 1.32 | 1 951.10 | 1 478.10 | низкая / низкий |
| Япония | 2.00 | 220.00 | 110.00 | низкая / низкий |

В Казахстане, показатель скрытого травматизма и проблема гибели на производстве приобретает особую актуальность, в частности за 2020 год отношение общего числа пострадавших, в результате наступления несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью к численности погибших, составило 10:1[[4]](#footnote-4) (табл. 2.1, рис 2.2).

По экспертным оценкам высокая частота смертельных НС и высокий уровень сокрытия несмертельных НС отмечается преимущественно для стран бывшего СССР. В противовес указанным странам, группу стран с низкой или относительно низкой частотой смертельных НС и низкой степенью сокрытия данных о несмертельных НС составили, в основном, развитые страны Западной Европы, а также Израиль и Япония, промышленность которых характеризуется прогрессивными системами охраны труда.

*Рисунок 2.2 Динамика численности пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью*

Следует отметить, что численность пострадавших в результате несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в малых предприятиях всего на 15% ниже, чем на крупных и средних в совокупности (Рис. 2.3). Наибольшее количество инцидентов (более половины всех случаев) происходит на предприятиях, находящихся в частной собственности*.*

*Рисунок 2.3 Численность пострадавших в результате несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в зависимости от форм собственности и размерности предприятий, чел.*

Анализ производственного травматизма в отраслевом и территориальном разрезе дает более полную картину в обеспечении безопасного труда с учетом специфики отрасли и региона.

Высокий уровень производственного травматизма отмечается в таких отраслях, как обрабатывающая и горнодобывающая промышленность, строительство, транспорт (Рис. 2.4).

*Рисунок 2.4 Динамика численности пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью в разрезе отраслей в среднем за 2018 – 2020 годы*

Вместе с тем, анализ относительных величин, который считается наиболее объективным, отмечается иная картина (Рис. 2.5). По таким показателям, как коэффициент производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом, отражающим численность пострадавших и погибших к общему числу занятых в отраслях, значительно «лидирует» горнодобывающая промышленность, выходя на первое место. Несмотря на то, что строительная отрасль считается одной из наиболее травмоопасной, а сельскохозяйственные предприятия с большим отрывом показывают низкие показатели в абсолютных величинах (Рис. 2.4), при сравнении относительных показателей в среднем за 3 года (2018-2020 гг.) выявляются их равные значения, что свидетельствует о низком уровне обеспечения безопасности труда работников аграрного сектора.

*Рисунок 2.5 Показатели производственного травматизма в отраслевом разрезе в среднем за 2018 – 2020 годы*

Однако, стоит отметить, что в наиболее травмоопасных отраслях (горнодобывающая и обрабатывающая промышленность), доминирующих в показателях по количеству пострадавших, наблюдается наименьшее занижение сведений о нетяжелых травмах (12:1 и 11:1, соответственно). Наибольшим показателем скрытого травматизма отличаются такие виды экономической деятельности, как строительство (3:1) и сельское хозяйство (4:1). Тем самым, уровень занижения сведений в отчетности работодателей о несмертельном травматизме значительно варьируется по отраслям экономики, и высокий уровень травматизма обусловлен спецификой производственного цикла, технологических процессов и вида используемого сырья и материалов. Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что в традиционно травмопасных отраслях, таких как горнодобывающая и обрабатывающая промышленность, организация охраны труда налажена, внедрены системы ее управления, что позволяет получить достоверную характеристику об условиях труда, в отличие от других отраслей.

В региональном аспекте по абсолютным показателям выделяются такие регионы как Карагандинская и Восточно-Казахстанская области и г. Алматы, доминирующие по случаям производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (Рис. 2.6). Вместе с тем, по относительным показателям, третье место перенимает Акмолинская область, не выделяющаяся значительными травмоопасными производственными мощностями и добывающей и перерабатывающей промышленностям.

*Рисунок 2.6 Показатели производственного травматизма в региональном разрезе в среднем за 2018 – 2020 годы*

Анализ уровня занижения сведений в отчетности работодателей о несмертельном травматизме в региональном аспекте показывает значительную вариабельность, что также подтверждает проблему сокрытия несчастных случаев с легкой степенью тяжести в таких регионах как Алматинская (5:1) и Кызылординская (6:1) области и г. Шымкент (6:1).

По данным статистики за последние три года наблюдается стабильное снижение численности работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда (Рис. 2.7). Вместе с тем, в относительном выражении, применяя удельный вес, следует отметить устойчивость показателя (22 – 22,3 промилле).

*Рисунок 2.7 Показатели занятости работников во вредных и других неблагоприятных условиях труда (не отвечающих гигиеническим нормативам)*

Тяжелым физическим трудом из года в год на предприятиях республики занято около 90 тыс. работников, при этом наблюдается увеличение данного показателя (в 2018 – 85 272 чел., в 2019 – 93 972 чел, в 2020 – 94 319 чел.), в среднем удельный вес таких работников составляет 5,5%. Следует учитывать, что в основном, работники находятся под сочетанным воздействием одновременно нескольких вредных факторов производственной среды, что приводит к возникновению профзаболеваемости. За рассматриваемый период выявляется в среднем 280 случаев профзаболеваемости в год (в 2018 – 330 чел., в 2019 – 279 чел., в 2020 – 281 чел.). Это значительно меньше, чем, к примеру, в период 2012-2014 гг., когда в среднем регистрировалось 575 профбольных в год, вместе с тем, снижение негативной статистики с трудом можно назвать положительным явлением, с учетом не снижающихся показателей занятости работников во вредных условиях труда и потрясений системы выявления, регистрации и учета профзаболеваемости.

Учитывая доказанный факт наличия сокрытия травматизма с легкими последствиями, можно сделать вывод, что данные суммы в действительности должны быть значительно выше. Таким образом, выявлена проблема так называемого «скрытого травматизма» в масштабах республики, региона и отрасли. С учетом отраслевой и региональной специфик рискованными в данном отношении определены регионы с сельскохозяйственной направленностью производства, что подтверждает низкую заинтересованность как работодателей, так и работников в признании фактов травматизма с вытекающими рисками для работников как в отношении здоровья, так и материальных последствий.

Требует решения проблема учета и регистрации несчастных случаев на производстве. Различие в аналитических рейтингах абсолютных и относительных показателей производственного травматизма свидетельствует о недостатках системы государственного мониторинга, не использующей признанные в международной практике индикаторы, показатели и методики их расчетов (Рис. 2.8). Вместе с тем, проведение сплошных статистических наблюдений за состоянием охраны труда на постоянной основе по всем предприятиям должно быть обеспечено на национальном уровне. Показатели и методики сбора статистической информации Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, Министерства труда и социальной защиты населения РК, Государственного фонда социального страхования и страховых организаций различаются исходя из разных целей. В связи с чем значительно разняться данные о производственном травматизме, профзаболеваемости и др.

*Рисунок 2.8 - Расхождения в статистических данных о производственном травматизме за 2020 год*

Важная роль в обеспечении безопасного труда отводится государственной инспекции по труду, которая обеспечивает повсеместный мониторинг состояния охраны труда в республике. По данным Комитета труда, социальной защиты и миграции МТСЗН РК (далее, КТСЗМ), в 2020 году было выявлено 54 сокрытых несчастных случая на производстве, по итогам проверок 1 234 материала передано в правоохранительные органы, из них 94% передано в органы внутренних дел, возбуждено 173 уголовных дела, 172 из которых по вопросам охраны труда (Рис. 2.9).

*Рисунок 2.9 Количество нарушений, выявленных по результатам государственного контроля за 2020 год*

Отмечая ключевые проблемы в организации контроля в сфере охраны труда, в первую очередь, необходимо снизить чрезмерную загруженность государственных инспекторов труда. В среднем в последние 2 года на одного ГИТ приходится от 10 до 30 проверок в год учитывая вводимые ограничения на проверки различных категорий организаций (Рис 2.10). Вместе с тем, в предыдущие годы на одного ГИТ приходилось около 40-80 проверок.

*Рисунок 2.10 Индикаторы результативности государственного контроля в региональном разрезе за 2020 год*

Десятилетие назад, на территориальном уровне Комитет был представлен департаментами по контролю и социальной защите, действующими во всех областях, городах Алматы и Астана. В настоящее время функции по контролю за соблюдением трудового законодательства переданы в местные исполнительные органы. Соответственно государственные инспектора труда с 01.07.2013 года находятся в структуре акиматов областей, городов Нур-Султан, Алматы и Шымкент.

Отметим значительную корреляционную зависимость между количеством выявляемых нарушений и количеством выявленного сокрытого травматизма на предприятиях (Рис. 2.11).

*Рисунок 2.11 – Динамика количества нарушений, выявленных ГИТ в части несвоевременного расследования (сокрытия) НС*

В целях качественного осуществления государственными инспекторами труда надзорно-контрольной деятельности необходимо вывести структурные подразделения государственной инспекции на местном уровне из регионального подчинения для передачи на центральный уровень управления.

При относительно релевантной статистике по производственному травматизму, на уровне государства, анализ результатов оценки профессиональных рисков произвести не представляется возможным. Несмотря на то, что на значительном числе крупных предприятий республики, на протяжении не одного десятилетия уже внедрены системы менеджмента охраной труда, основанные на оценке профессиональных рисков (на 2021 г. – 2796 предприятий), централизованной информации в уполномоченных органах по труду и в области статистики о показателях риска на рабочих местах - нет. Действующая система государственного мониторинга условий труда не ориентирована на сбор и анализ информации о существующих профессиональных рисках, выявленных в ходе обязательного управления ими работодателем, введенного в трудовое законодательство с 2020 года.

Действующий механизм государственного мониторинга условий труда в Казахстане не обеспечивает возможности исследования, анализа, контроля, распространения и использования информации о профессиональных рисках, не содержит сведений, необходимых для выявления причинно-следственных связей травматизма на уровне профессий, профессиональных групп работников и т.п. Тем самым необходимо создать законодательную базу для регистрации, расследований и учета несчастных случаев на производстве, модифицировать механизмы предоставления информации по несчастным случаям на производстве, оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, оценки профессиональных рисков (аттестации производственных объектов по условиям труда) в единую комплексную модель, в полной мере, отражающую условия труда на предприятии и в республике в целом.

***Экономические стимулирующие меры и затраты на финансовое обеспечение безопасного труда***

Анализ производственного травматизма позволил выявить следующие особенности. Причинами несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями являются причины организационного характера (неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении безопасным методам и приемам выполнения работ, нарушения технологического процесса, недостатки в организации и содержании рабочих мест, нарушения трудовой и производственной дисциплины и т.д.). На промышленных предприятиях крайне медленными темпами осуществляется техническое перевооружение производства. В условиях неприемлемо высокого износа основных производственных фондов, а также ограниченных инвестиционных возможностей по реконструкции, техническому перевооружению организаций в республике имеется потребность во внедрении мер финансовой поддержки.

Значительный уровень травматизма и влияния на здоровье работников вредных производственных факторов приводит к материальным последствиям, выражающимся в потерях рабочего времени в результате травмы, связанной с трудовой деятельностью на одного пострадавшего, материальных последствия несчастных случаев и затрат работодателя на компенсацию за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда (Рис. 2.12).

*Рисунок 2.12 Материальные последствия занятости работников в неблагоприятных условиях труда и производственного травматизма*

Наблюдается постоянное увеличение сумм затрат работодателей на компенсации за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда работникам: в 2020 году данный показатель составил 141,5 млрд. тенге, что почти в 2 раза выше, чем в 2018 году (67,5 млрд. тенге).

Наступление несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, влечет за собой определенные потери, которые экономически можно оценить через призму таких показателей как материальные последствия несчастных случаев на производстве, а также выплаты ГФСС, ГЦВП и страховых организаций пострадавшим на производстве. Материальные последствия от производственного травматизма в 2020 году составили 1.97 миллиарда тенге или в расчете на 1-го пострадавшего 969,9 тыс. тенге. Страховые выплаты за 2020 год составили 4,5 млрд. тг., в тоже время объём премий, собранных в сегменте обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве, составил 39 млрд. тг. (Рис. 2.13).

*Рисунок 2.13 – Экономические потери от небезопасных условий труда 2020 году*

Анализируя такой показатель безопасного труда, как доля работников, занятых на рабочих местах, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормативам, отметим, ее неизменность, а в некоторых отраслях рост. Согласно статистическим данным, в 2020 году в условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (нормам) было занято более 366,898 тыс. работников, в том числе в условиях повышенного уровня шума и вибрации (46,3%), под воздействием повышенной загазованности и запыленности рабочей зоны (32,6%). Наибольшее число работников, занятых во вредных условиях труда отмечаются на предприятиях обрабатывающей промышленности (26,9%), горнодобывающей промышленности (24,5%), транспорта и складирования (14,1%), и т.д.

По итогам 2020 года численность работников, которым за работу в неблагоприятных условиях труда установлены компенсации составила 672 294 человека. Работодателями направлено на предоставление гарантий («льгот» и «компенсаций») работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда более 141 млрд. тенге, в том числе на дополнительные отпуска 47,8 млрд тг., на сокращенный рабочий день почти 10 млрд. тг., на бесплатное лечебно-профилактическое питание 17,3 млрд. тг., на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов 7,9 млрд. тг., на доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда 57,4 млрд. тг.

Списочный подход в предоставлении государственных гарантий, дающих право работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда на вышеперечисленные «льготы» и «компенсации», основан на списках, действующих на протяжении более 50 лет, еще со времен СССР. Например, право на дополнительный отпуск впервые было установлено Постановлением Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14 июня 1918 года, в 1974 году все нормативные документы были объединены, и была утверждена основа ныне действующего Списка. Сложившаяся со времен СССР, и функционирующая сейчас модель списочного компенсирования была обусловлена тем, что единственным работодателем было государство, которое обеспечивало (должно было обеспечивать) одинаковые (типовые) условия труда и производственные процессы в зависимости от профессий, должностей и видов выполняемых работ. Этот подход частично потерял свою целесообразность еще в 1976 году, когда при очередном обновлении списка произошло его увеличение в 1,5 раза. Поиск новых методов в управлении охраной труда привел к введению новой процедуры – аттестации рабочих мест (АРМ). Идеология АРМ заключалась в том, что все рабочие места относились к одной из трех категорий: аттестованные (безопасные условия труда), условно аттестованные (рабочие места которые должны были быть рационализированы); не аттестованные (рабочие места которые должны были быль ликвидированы). Предполагалось, что результаты АРМ должны стать основанием предоставляемых гарантий, но на протяжении последующих лет, связующие механизмы не были установлены, хотя порядок проведения аттестации производственных объектов, неоднократно изменялся. На данный момент по результатам аттестации, вне зависимости от ее результатов, все рабочие места признаются аттестованными (прошедшими процедуру аттестации) и определяется число занятых во вредных и/или опасных условиях труда. Многие эксперты констатируют плохое качество проведения аттестации производственных объектов по условиям труда, формальность данной процедуры, но более всего вызывает вопрос противоречивость действующего порядка ее изначальному целевому назначению и содержанию. Тем более, что условия труда динамично изменяются в связи со значительными изменениями структуры производства в отдельных отраслях экономики и технологических процессах производства, заменой и модернизацией оборудования, внедрением новейших методов, средств коллективной и индивидуальной защиты, развитием дистанционных методов управления процессами и, как следствие, улучшением условий труда. В результате, многие предприятия, которые усовершенствовали технологические процессы, но сохранили штатные профессии, оказались заложниками этих списков, содержание которых не в полной мере соответствует единым тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабочих, что осложняет их практическое использование.

В соответствии с Законом о страховании работников от несчастных случаев, размер страховой премии устанавливается согласно страховым тарифам, дифференцированным по видам экономической деятельности (ВЭД) в зависимости от класса профессионального риска (ПР). В соответствии с действующими Правилами отнесения ВЭД к классам ПР, ВЭД дифференцируются по 22 классам ПР в диапазоне от 0,12 до 2,96 %. При этом, Правила отнесения видов экономической деятельности к классам профессионального риска, не соответствуют НК РК 03-2019 «Общий классификатор видов экономической деятельности» (ОКЭД). В разрез международному опыту, в Казахстане отсутствуют действенные скидки к страховому тарифу как метод стимулирования страхователей за низкие показатели риска. Действующий подход в страховой защите от несчастных случаев на производстве, в том числе в определении размера надбавки к страховому тарифу отражает количество, не учитывает причины наступления страхового случая и тяжесть его последствий и совсем не учитывает состояние условий труда, что противоречит основным принципам страхования, делая невозможным справедливое дифференцирование страховых тарифов. Применяемая в РК дифференциация страхового тарифа не создает экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий и безопасности труда, и снижении ПР. В РК действует лишь принцип компенсации работнику повреждений здоровья и утраченного заработка в связи с нетрудоспособностью, тогда как за рубежом принимается во внимание необходимость полного восстановления работника и профилактика травматизма и профессиональных заболеваний.

***Образование и наука, цифровизация в сфере охраны труда***

Одним из основных барьеров, ограничивающих стремительное развитие рынка, является ярко выраженный дефицит квалифицированных кадров. Подготовка специалистов осуществляется по образовательной программе «5B073100» Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды», по которой в РК работает порядка 25 высших учебных заведений. Подготовка в пяти из них осуществляется по трехуровневой модели «модели «бакалавр-магистр-доктор».

Наиболее развитым по охране труда является рынок обучения, который функционирует сейчас на территории всей страны, во всех регионах представлено более чем достаточное количество обучающих организаций. Однако, зачастую обучающая организация, представляет субъект малого бизнеса, с небольшим штатом из временно привлекаемых преподавателей, предоставляющая образовательные услуги низкого качества. Следует отметить, что применяемые методы, формы и средства обучения специалистов в высших учебных заведениях не отвечают современным требованиям, учебным и информационным технологиям. Дальнейшее совершенствование учебного процесса невозможно без внедрения дистанционных технологий, учебных тренажеров и имитационных моделей.

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.

Наука в сфере охраны труда развита в недостаточной степени, имеющиеся научные разработки не внедряются. Имеется Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, который занимается научными исследованиями в большей части, связанными с реализацией государственных задач. Также выполняются научные исследования в большей части по заказу предприятий на базе негосударственных научно-исследовательских институтов. Отсутствие статистического учета, к сожалению, не позволяет дать характеристику количества научных специалистов, в том числе имеющих ученые степени и их достаточности для сферы научного знания в сфере охраны труда. Также затруднительно сформулировать научный задел по научным публикациям и их вкладу в мировую науку, отследить динамику цитируемости.

В целом, отсутствие учета не позволяет отследить количество специалистов по охране труда, дать их профессиональный профиль и квалификационную характеристику. В числе проблем в области охраны труда отметим слабую подготовку 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.

2.3. SWOT анализ по развитию охраны труда в РК

|  |  |
| --- | --- |
| S-Сильные стороны | W-Слабые стороны |
| 1. Наличие законодательной основы внедрения систем управления охраной труда на основе управления профессиональными рисками.2. Ратификация ряда международных документов, регулирующих основные направления государственной политики в области безопасности труда.3. Присоединение Казахстана к Программе Международной ассоциации социального обеспечения "Vizion Zero" (нулевой травматизм).4. Наличие системы государственной статистики в области безопасности и условий труда, здоровья работников, затрат работодателей на обеспечение безопасного труда.5. Закрепление обязанностей работодателя и работников в области безопасности и охраны труа в трудовом законодательстве. 6. Функционирование системы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.7. Внедрение нормы о создании Производственных советов, как одной из форм общественного контроля за безопасностью труда на предприятии. 8. Значительный охват внедрением систем управления охраной в травмопасных отраслях (горнодобывающая и обрабатывающая промышленность), а также предоставление ими достоверной информации об условиях труда.9. Наличие практики декларирования деятельности работодателя в области безопасности и охраны труда.10. Закрепление на государственном уровне Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года, направленного на подготовку стратегического совершенствования системы11. Наличие научной основы модернизации системы управления охраной труда и совершенствования трудового законодательства12. Наличие в структуре государственного органа специализированной научно-исследовательской организации в качестве базовой для обеспечения общего научно-методического руководства, внедрения научных разработок в деятельность государственных органов, учебных заведений, предприятий  | 1. Недостаточный уровень и объем подготовки специалистов по охране труда, вызывающий дефицит квалифицированных кадров. 2. Отсутствие целенаправленной профессиональной подготовки экспертов по аттестации производственных объектов по условиям труда и аккредитации учебных центров.3. Несоответствие статистических показателей безопасного труда, различных органов и организаций, затрудняющих государственный мониторинг.4. Сохраняющиеся на достаточно высоком уровне статистические показатели численности работников, занятых во вредных и тяжелых условиях труда, работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности.5. Лидирование неудовлетворительной организации производства работ как основной причины производственных травм.6. Низкое качество и эффективность проведения периодических медицинских осмотров и аттестации производственных объектов по условиям труда, в том числе игнорирование их малыми- и микропредприятиями.7. Отсутствие методик по идентификации и измерению производственных факторов и оценки профессионального риска в особых условиях труда.8. Отсутствие финансовой поддержки от государства по техническому перевооружению предприятий в части замены устаревшего оборудования и технологий, в том числе поддержки малого бизнеса и микропредпринимательства в вопросах обеспечения безопасности труда.9. Отсутствие механизмов создания экономического стимулирования работодателей по снижению объема рабочих мест с вредными условиями труда, механизации и автоматизации технологических процессов.10. Наличие практики стимулирования работников к занятости в неблагоприятных условиях труда в виде выплат компенсаций.11. Несовершенство системы страхования работников от несчастных случаев на производстве.12. Отсутствие нормативного закрепления учета профессиональных рисков при обеспечении работников средствами индивидуальной защиты 13. Низкий спрос со стороны бизнеса на исследования, посвященные поиску новых знаний в области обеспечения безопасности труда. |
| O-Возможности | T-Угрозы |
| 1. Курс на развитие национальной системы управления охраной труда и усиление ориентации на оценку рисков при разработке и реализации национальной политики.2. Активная позиция объединений профсоюзов и работодателей в вопросах обеспечения безопасного труда.3. Широкое применение цифровых инструментов и современных технологий в различных областях деятельности человека. 4. Повсеместное развитие дистанционных форм обучения, способствующих скорейшему распространению инновационных подходов и направлений совершенствования трудового законодательства в ходе реализации мероприятий, предусмотренных Концепцией.5. Наличие специализированного научного направления в системе государственного программно-целевого финансирования научных исследований. | 1. Сокрытие несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью с легкой степенью тяжести, вызывающее риск несчастных случаев, профессиональных заболеваний и смертности от предотвратимых причин.2. Влияние пандемии COVID-2019 на снижение экономических показателей государства и предпринимательского сектора, ставящее под угрозу реализации ряда инициатив.3. Повышение отдельных стратегических показателей и индикаторов безопасного труда в результате реализации мер по совершенствованию системы государственного учета и мониторинга.  |

**Раздел 3. Обзор международного опыта**

Безопасные условия труда - одно из основных прав человека, и неотъемлемая часть понятия «достойный труд». Международная организация труда (далее, МОТ) распространяет принципы достойного труда, продвигая охрану труда, трудовые стандарты, социальный диалог, социальную защиту уязвимых категорий работников. Для этого, каждая страна должна разработать эффективную национальную систему охраны труда в рамках совместных усилий правительства и социальных партнеров. Такая система должна состоять из различных элементов, включая законодательство и механизмы обеспечения соблюдения, а также обучающую и информационную сеть. Систему необходимо постоянно улучшать посредством разработки и реализации национальных программ по охране труда в соответствии с Конвенцией (№ 187) и Рекомендацией (№ 197) об основах поощрения безопасности и гигиены труда. Концепция разработана на основе Глобальной стратегии по охране труда МОТ и Стратегического видения: МОТ-2025[[5]](#footnote-5), Стратегической рамочной программы Европейской комиссии по охране труда на 2021–2027 годы[[6]](#footnote-6), которая является фундаментом национальных стратегий по охране труда в европейских государствах, а также прочих стратегических документов, регулирующих развитие охраны труда. На постоянной основе OSHA ЕС[[7]](#footnote-7) собирает информацию и составляет отчет о национальных стратегиях по охране труда, которые в настоящий момент разработаны в 25 государствах-членах ЕС: Австрии, Бельгии, Болгарии, Кипра, Чешской Республики, Дании, Эстонии, Финляндии, Франции, Германии, Греции, Венгрии, Италии, Ирландии, Латвии, Литвы, Мальты, Нидерландов, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Испания, Швеция и Великобритания. Основным участником стратегии часто является центральный государственный орган, например, национальная инспекция труда или национальный институт охраны труда. Состав и уровень участия других заинтересованных сторон - социальных партнеров, профессиональных организаций, ученых и других органов власти значительно различаются в разных странах, что обусловлено действующим механизмом управления.

Международная практика показывает, что охрана труда относится к государственным приоритетам и регулируется на национальном уровне посредством установленной системы нормативно-правовых актов. В каждом государстве созданы специализированные национальные институты, в компетенцию которых входит проведение научных исследований, результаты которых направлены на развитие охраны труда, повышение эффективности государственной политики, формирование национальных стратегий по охране труда, мониторинг их реализации, мониторинг оценки профессиональных рисков, подготовка статических обзоров и т.п.

***Риск ориентированный подход в управлении охраной труда***

Краеугольным камнем европейского подхода к охране труда является оценка риска. Согласно рамочной директиве 89/391/EЕC принятие мер, необходимых для обеспечения безопасности и гигиены труда работников, является обязанностью работодателей. В странах-членах ОЭСР широко распространено мнение о том, что государственное регулирование играет важную роль в области охраны труда. Исторические факты подтверждают, что первой областью государственного вмешательства на рабочем месте были нормы защиты от несчастных случаев на работе, построенные на оценке рисков. Данное государственное вмешательство было основано на убеждении, что преобладание частного рынка приведет к социально неприемлемым уровням профессиональных травм, болезней и смертей.

Оценка условий труда (аттестация рабочих мест, оценка профессиональных рисков и т.п.) является обязательным условием проведения независимо от организационно-правовых форм собственности и вида деятельности предприятия. Оценка условий труда (профессиональных рисков) представляет собой систему анализа и оценки рабочих и учебных мест на соответствие требованиям охраны труда. Результаты оценки условий труда используются для подготовки мероприятий, реализация которых исключает воздействие опасных и вредных факторов; необходимых оздоровительных мероприятий, а также подтверждается или отменяется право на предоставление компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда.

В РФ применяются одновременно процедуры оценки условий труда и профессиональных рисков. Специальная оценка условий труда[[8]](#footnote-8) является дальнейшим продолжением и развитием аттестации рабочих мест по условиям труда и реализуется как норма ТК РФ с 1 января 2014 года. Результаты являются основанием предоставления гарантий, установления страховых тарифов, «декларирования» рабочих мест и т.п. Сейчас параллельно введена оценка профессионального риска, что приводит к вопросам по дублированию данных процедур. Процедура специальной оценки условий труда жестко регламентируется законодательством и с введением связи между ее результатами и предоставлением гарантий внимание к ее качеству ежегодно усиливается.

В Южной Корее оценка риска регулируется при участии государства, является прерогативов и обязанностью работодателя. Правительство в лице экспертов Корейского агентства по безопасности и гигиене труда проверяет деятельность предприятия по оценке рисков. Результаты предприятий по проведению оценки рисков рабочих мест, проходят экспертизу на соответствие стандартам для получения положительного заключения. В случае положительного признания предприятие освобождается от проверок безопасности и здоровья, получают скидку в размере 20% от своих страховых премий, также госсубсидии или займы для улучшения средств предотвращения несчастных случаев в течение трехлетнего срока действия положительной экспертизы.

В Канаде оценка риска, определение вероятности его, которая может привести к травме, болезни, потенциальному ущербу идентифицируется на стадии проектирования предприятия. Для каждой опасности на рабочем месте определяется рейтинг риска, учитывая вероятность и тяжесть профессионального травматизма или болезни в результате их возможного наступления, составляются Программы профилактики и по предотвращению рисков на рабочем месте, включая программу обучения сотрудников по вопросам охраны труда, и техники безопасности.

В Польше работодатель обязан оценить и задокументировать профессиональные риски, связанные с выполняемой работой, предпринять необходимые меры, направленные на снижение рисков, информировать работников о рисках, связанных с выполняемой ими работой, а также о мерах, предпринимаемых в целях снижения данных рисков.

В Японии в обязанности работодателя входят измерение и оценка показателей производственной среды в закрытых помещениях, где работы ведутся во вредных условиях труда. В случае получения неблагоприятных результатов работодатель должен предпринять шаги по улучшению ситуации, например, модернизировать оборудование. Работодатель организует медицинские осмотры работников. Тем, кто занят на работах, которым сопутствует риск профессиональных заболеваний, государство предоставляет право пройти диспансеризацию и наблюдаться у специалистов. Работодатели обязаны устанавливать сокращенное время работы для лиц, занятых на подводных и других работах, сопряженных с риском для здоровья, а также не допускать к таким работам лиц, страдающих определенными заболеваниями.

Охрана труда в Канаде организована также по отраслевому принципу. В каждой отрасли есть свои законодательные акты, регламентирующие охрану труда, а также обязательные разрешительные документы (лицензии или сертификаты), без которых человек не может выполнять работу.

Многие нормы в обеспечении охраны труда в странах ОСЭР являются общими для всех видов деятельности, видов работ, условий труда. Например, специальные медицинские профессиональные осмотры выделяют следующие категории: перед приемом на работу; для рабочих на опасных работах; при возвращении на работу после длительного отпуска по болезни; для оценки трудоспособности; после выхода на пенсию. Особое место отводится обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими веществами, которые являются жестко регламентированной нормой и одной из наиболее значительных расходов на охрану труда в системе управления охраной труда. В странах Евросоюза принят Регламент Европейского парламента и Совета Европейского Союза 2016/425 от 09.03.2016 «О средствах индивидуальной защиты», который распространяется на все виды СИЗ, за исключением тех, которые регулируются другими правилами (например, СИЗ на морских судах и т.д.) Регламент устанавливает основные требования безопасности, которым СИЗ должны соответствовать на момент их изготовления и выхода на рынок ЕЕС, а также требования к сертификации и маркировке знаком «СЕ» такой продукции. Работодатели в странах ЕС самостоятельно проводят оценку рисков, оценивают опасности для здоровья работников и определяют виды СИЗ и сроки их эксплуатации, учитывая при этом местные специфичные условия (по климату, технологической оснащенности предприятия и т.д.). Приобретают их и хранят на складах либо пользуются консалтинговыми услугами. Аналогичный вектор в предоставлении СИЗ задан в реформировании регулирующих норм в странах ЕАЭС.

***Экономические стимулирующие меры и затраты на финансовое обеспечение безопасного труда***

Экономический подход в охране труда, характерный для стран ОЭСР, предполагает использование системного метода, основанного на эффективности, которая выражается как соотношение затрат и выгод в денежном выражении. Все общие мировые подходы дают посыл, что хорошо спланированные и систематически выполняемые меры по охране труда обеспечивают экономическую отдачу, которая в 3-10 раз превышает денежные вложения. Финансирование мер по обеспечению безопасного труда в разрезе стран–членов ОЭСР показал, что страны, вкладывающие финансовые средства в охрану труда, имеют наивысшую производительность труда и конкурентную экономику.

Экономически развитые предприятия уделяют много внимания вопросам безопасности. Наиболее экономически эффективными мерами в разных отраслях были признаны: обеспечение рабочих защитной обувью в металлургической промышленности; анализ спектра шума в полиграфической промышленности; анализ химикатов в рабочих помещениях воздух (анализ рисков химикатов) в пластмассовой промышленности; анализ химикатов и медицинские осмотры рабочих деревообрабатывающей промышленности; повышение квалификации рабочих по предотвращению травм пальцев рук в швейной промышленности.

Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве является основным экономическим инструментом стимулирования к проведению мер по улучшению условий труда на предприятии и представляет неотъемлемую часть системы управления охраной труда.

В РФ обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве осуществляется в рамках единого Фонда социального страхования (далее - ФСС). Все виды экономической деятельности дифференцируются по группам в зависимости от класса профессионального риска (32 класса). Страховые выплаты пострадавшему работнику выплачиваются ФСС в полном объема и не зависят от финансового положения предприятия. Превентивная особенность заключается в том, что за счет средств ФСС могут быть частично оплачены предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Ежегодно утверждается перечень предупредительных мер, подлежащих частичному финансированию за счет средств ФСС в размере не более 20 % страховых взносов, перечисленных организацией за предыдущий год за вычетом расходов ФСС на обеспечение по страхованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний[[9]](#footnote-9). Для стимулирования работодателей действует методика расчета скидок и надбавок к страховым тарифам[[10]](#footnote-10) в размере не более 40 % от установленного страхового тарифа по итогам деятельности страхователя за три предшествующих года, исходя из состояния охраны труда, сведений о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и сведений о проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах. При этом, работодатели, которые не провели спецоценку условий на рабочих местах, уплачивают дополнительно взносы по тарифам: 6 % за работников на тяжелых работах; 9 % за трудящихся в подземных условиях, «горячих» цехах и т.п. Работодатели, которые провели спецоценку, будут платить дополнительные взносы по тарифам, в зависимости от присвоенного класса опасности: 8 % – подкласс 4 (опасные условия труда); 7 % – подкласс 3.4 (вредные условия); 6 % – подкласс 3.3 (вредные условия); 4 % – подкласс 3.2 (вредные условия); 2 % – подкласс 3.1 (вредные условия); 0 % – классы 1 и 2 (оптимальный и допустимый уровень).

В РБсистема ОСНС регламентируется специальным законодательством[[11]](#footnote-11) и возложено на Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах». С 1 января 2010 г. установлен единый страховой тариф для: страхователей – бюджетных организаций - 0,1%; иных страхователей - 0,6%, также предусмотрена льгота по уплате страхового взноса по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве в размере 50% от страхового тарифа для следующих категорий страхователей: общественных объединений инвалидов и пенсионеров, детских деревень (городков); организаций, в которых работает не менее 50 % инвалидов и пенсионеров от среднесписочной численности работников и имущество которых полностью принадлежит общественным объединениям инвалидов и пенсионеров на праве собственности. Действует системы скидок и надбавок к страховому тарифу.

Страхование от несчастного случая на производстве является одной из первых форм государственного социального страхования, получивших развитие в США в 1900 году. На федеральном уровне учреждены программы для государственных служащих, а также шахтеров, страдающих профессиональными заболеваниями. Страховку на случай производственного травматизма имеют преимущественно работники опасных производств, при этом чаще всего не распространяется на коллективы с числом занятых менее 3-5 человек. В среднем такое страхование обходится предприятиям в 2,15% суммы выплаченной заработной платы. Программами предусматриваются два вида компенсации ущерба пострадавшим: денежные пособия, в том числе пострадавшим от травмы на производстве, иждивенцам пострадавшего, если травма привела к смерти последнего и медицинская помощь лицам, получившим производственную травму. Все программы предусматривают в случае необходимости обеспечение физической реабилитации. В дополнение почти все компенсационные акты содержат специальные разделы по реабилитации в форме переподготовки, образовательных курсов, смены рабочего места с целью помочь тем, кто получил увечье, найти подходящее занятие. В большинстве программ для более полной общей реабилитации предусмотрены также выплаты на питание, гостиничное обслуживание, путешествия. В одних случаях выплаты ограничены во времени, в других они производятся в течение всего периода получения регулярного пособия.

В Германии обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний предлагает услуги от скорой медицинской помощи до реабилитации в профессии под девизом: «Все в одних руках», т.е. страхование обеспечивает профилактику до наступления страхового случая и после него; реабилитацию (медицинскую, профессиональную и социальную); компенсацию причиненного ущерба (денежные выплаты), пособие по нетрудоспособности вследствие травмы или единовременное денежное пособие. Организации государственного страхования от несчастных случаев и страхование от несчастных случаев государственных служащих входят в Немецкое головное объединение страхования от несчастных случаев, которое координирует деятельность 9 клиник интенсивной терапии и реабилитационных клиник обязательного страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, относящихся к крупнейшим травматологическим центрам в Германии. Единая концепция оказания помощи сопровождает пациентов от места, где произошел несчастный случай, до возвращения в повседневную жизнь. Тесная взаимосвязь интенсивной и реабилитационной медицины в такой форме уникальна для Германии. Каждая клиника располагает опытной командой специалистов по уходу, физиотерапии, спортивной и трудовой терапии. Одновременно работники получают индивидуальное лечение и поддержку социальных и консультационных служб.

Для стран ОЭСР активно применяются механизмы регулирования, построенные на профессиональной пенсионной системе (ППС), которой охвачено 90 и более процентов работников различных профессий, в том числе и работников, занятых в особых (вредных) условиях производства. Участие в программах профессионального пенсионного обеспечения носит либо добровольный, либо обязательный характер. Например, в Скандинавских странах, Нидерландах, Канаде взносы являются добровольными, в Австралии, Франции и Швейцарии – обязательными, а в Великобритании и Германии – смешанными[[12]](#footnote-12). Профессиональные пенсионные системы Германии основаны на страховании и представляют из себя форму материального обеспечения в старости. Формируются профессиональные пенсии за счет взносов работодателей или на солидарной основе с работниками. Обязательность формирования, как правило, предусматривается законодательством, а порядок – коллективными договорами. Сильные институты производственных отношений кажутся необходимым условием для адекватного пенсионного обеспечения. Страны, в которых исторически отсутствовали сильные системы производственных отношений (включая профсоюзы или коллективные договоренности) с большей вероятностью будут полагаться на добровольные подходы профессиональной пенсии.

В Южной Корее поддержка малого и среднего бизнеса осуществляется в форме субсидирования. В том случае, когда на предприятиях с численностью менее 50 работников с наличием рабочих мест, подверженных высокому риску из-за их слабых технических и финансовых возможностей, устанавливаются объекты и оборудование для обеспечения безопасности и сохранения здоровья, Правительство субсидирует 50%-70% связанных с этими затратами.

***Образование и наука, цифровизация в сфере охраны труда***

Ключевые направления цифровой трансформации в сфере охраны труда сосредоточены на обучении сотрудников (интерактивное, дистанционное обучение), автоматизация бизнес-процессов (системы цифрового документооборота, целеполагание, контроль исполнения задач), организация объективного контроля (геопозиционирование персонала, контроль за показателями здоровья персонала, его аттестация и оценка компетенций) и т.д. Международная практика показывает передовые подходы к вопросу развития профессиональных навыков и научного потенциала в сфере охраны труда. К примеру, американская модель и образовательная практика в сфере охраны труда обеспечивает современное междисциплинарное обучение следующему поколению практиков и исследователей в области охраны труда, связанных с изменяющимся характером работы. Эти изменения являются результатом технологических достижений, глобализации, новых и возникающих рисков, диспропорций в области профессионального здоровья, связанных с изменяющейся производственной средой. Для обучения применяется ограничительное право организации и проведения обучения, применяется Реестр образовательных и исследовательских центров, который ведется Национальным институтом охраны труда (NIOSH). Реестр помогает удовлетворить потребность США в квалифицированных специалистах и исследователях в области охраны труда, через квалификационную карту и три различных уровня компетентности для специалистов по охране труда, используя категории «компетентный», «специалист» и «эксперт». Работники и работодатели могут использовать определения компетенций для каждого уровня, чтобы принимать решения о назначении на должность, карьерном росте и продвижении. назначений, карьерного роста и продвижения по службе, а также для указания областей, в которых может потребоваться дополнительное обучение.

В США предусмотрено 3 вида обучения: 1) образовательные программы в ВУЗах; 2) тренинговые программы и консультации в образовательных учреждениях; 3) грантовые государственные программы через национальный институт охраны труда - NIOSH. Отметим, ключевую роль играет NIOSH в координации образования. Институт финансирует программы образования для профессионалов в области техники безопасности и гигиены труда на производстве через свои образовательные филиалы. Также им распределяются гранты на обучение в университетах. В целом, по всей стране, Институт координирует более 50% выпуска специалистов, и практически полностью определяет политику по повышению квалификации.

В странах ЕАЭС применяется норма по обязанности работодателя в обеспечении обучения, инструктажа и проверки знаний работников. Работодатель обязан обеспечить проведение с работающими всех видов инструктажей: вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой. Обучение является регулируемым и проводится один раз в три года.

В Германии, учебные заведения, которые проводят курсы, проходят обязательное лицензирование. Обучение проводится с учетом специализации для профессионального врача по охране труда – курс состоит из 3 частей (А, В, С), а для специалиста по охране труда - курс из 3-х уровней, также предусмотрена специальная профессиональная подготовка для работодателей, профсоюзных делегатов.

В Южной Корее предусмотрено на государственном уровне обучение по оценке рисков в целях содействия и для лучшего понимания их работодателей и лиц, отвечающих за оценку рисков на рабочих местах. Обучение проводится бесплатно Корейским агентством по безопасности и гигиене труда (KOSHA) с 2-х часовой продолжительностью для работодателей, 8-часовое для предприятий сервисного обслуживания, 16 часов для лиц, отвечающих за оценку риска на производственных и строительных предприятиях, продолжительность обучения.

В Сингапуре в учебных центрах при Министерстве труда проводится обучение в виде мастер-классов или дистанционного формата по вопросам охраны труда. Программа включает учебные занятия по всем темам и дисциплинам, относящимся к безопасности и гигиене труда, а также по развитию организационных, управленческих и межличностных навыков.

В Канаде Совет по безопасности проводит онлайн – обучение по программам управления рисками для работников, чья работа связана с управлением рисками и реализацией стратегий по снижению риска, включающая три курса: 1) [CRM 54 Принципы и практика управления рисками](http://www.mun.ca/gardinercentre/professional-development-seminars/Risk-Management-Principles); 2) CRM 55 Оценка и устранение рисков; 3) [Финансирование рисков](http://www.mun.ca/gardinercentre/professional-development-seminars/Risk-Financing). На предприятиях работодатели Канады также проводят для своих сотрудников курсы, обучения, программы, тренинги по безопасности труда с целью минимизации смертельных случаев и травм.

В Финляндии обучение на уровне государства в области охраны труда ведет Финский институт охраны здоровья на производстве. Учебные курсы повышения квалификации бывают краткосрочные и долгосрочные. По закону Финляндии получение Карты безопасности труда возможно после прохождения соответствующего обучения по безопасности труда (työturvallisuuskortti) и регистрации в Центре безопасности труда Финляндии. Непосредственно на предприятиях повышение квалификации специалистов по охране труда проходит не реже чем один раз в три года за счет средств работодателей.

В Великобритании введен Регистр консультантов в области безопасности и промышленной гигиены для оказания помощи работодателям по обучению безопасности и гигиене труда, навыкам, необходимым для эффективного управления безопасностью и здоровьем на предприятиях.

Во Франции работодатели вносят вклад в финансирование профессионального обучения за счет единовременного обязательного взноса, составляющего 0,55% от месячной заработной платы для предприятий с числом сотрудников менее 10 человек с повышением до 1% от общей месячной заработной платы для компаний с 10 и более сотрудниками, которым разрешается уменьшить свой взнос до 0,8%.

В Польше специалисты по охране труда должны отвечать соответствующим требованиям к образованию и профессиональному опыту и могут быть приняты на работу, в зависимости от образования (профессиональное училище или университет) и опыта работы, в качестве инспекторов, старших инспекторов, специалистов, старших и главных специалистов по охране труда и технике безопасности. Первое периодическое обучение инспекторов и специалистов по охране труда должно проводиться в течение первых 12 месяцев после приема на работу в качестве специалиста по охране труда. Дальнейшее периодическое обучение должно проходить в течение следующих 5 лет. Цель тренингов - обеспечить получение специалистами по охране труда новейших знаний и адекватную поддержку в решении проблем, связанных с охраной труда. В объем обучения входят: требования законодательства в области охраны труда, выявление и анализ профессиональных рисков и методы создания безопасных и здоровых условий труда.

В Японии обучение по охране труда включает в себя: обучение во время работ, на рабочем месте, при котором начальники и более опытные работники во время работы показывают, как надо работать; обучение вне работы на фирме и вне ее, самообразование. При этом организуются краткосрочные курсы обучения вне работы для разных категорий работников, дифференцированные по должностям и квалификации, по темам, необходимым для профессионального роста. Внутрифирменное обучение рассчитано, главным образом, на руководящий персонал уровня начальников секторов, а также на средний руководящий персонал, новых работников, начальников отделов, ведущий технический персонал и т.п.

Изучая мировой опыт, необходимо выделить передовые страны в аспекте позитивных изменений в исследовании и обновлении нормативных документов, а также в организации и администрирования мер в области эффективной системы обеспечения безопасных условий труда северной Европы и отметить такие страны как **Великобритания**, где прослеживается концептуализированная система поддержки HSE, главным образом в образовательных программах по охране труда[[13]](#footnote-13), Норвежского новаторского подхода конкурентной политики в области профессиональных пенсий и профессионального страхования, предлагаемой Агентством по конкуренции **Норвегии** [[14]](#footnote-14).

Способствовать пропаганде соблюдения норм охраны труда среди работодателей призваны и некоторые специально созданные органы. Одним из таких органов является Канадский центр гигиены и безопасности на рабочем месте (CCOHS). В его задачи входит пропаганда обеспечения соблюдения установленных санитарно-гигиенических требований и безопасности на рабочем месте; обеспечение консультаций и сотрудничества между органами исполнительной власти федерации, провинций и местными учреждениями; посредничество в отношениях работников и работодателей; помощь в разработке и внедрении программ, позволяющих снизить количество несчастных случаев на рабочих местах, кроме того, Центр занимает место государственного статистического и справочного центра по безопасности и гигиене труда.

***Контроль и мониторинг условий труда, статистика несчастных случаев на производстве.***

В повышении эффективности системы управления профессиональными рисками, в том числе в оценке и контроле профессиональных рисков, страны Европейского Союза применяется «Барометр охраны труда», как общедоступная информационная система в области охраны труда, основанная на статистике, опросах и общедоступных данных. Барометр OSH представляет данные из нескольких различных источников, в том числе Комитета инспекторов труда, статистические данные ЕС (Eurostat) и модифицированного опроса работников ЕС по условиям труда. Данная цифровая и интерактивная платформа представляет собой портал для актуализации информации о состоянии охраны труда в Европейском союзе посредством предоставления визуализированных данных в онлайн режиме.

В Концепции необходимо определить дальнейшее развитие национальной системы управления охраной труда в РК, дать описание ее поэтапной модернизации на основе риск ориентированных подходов, максимально адаптируя, с учетом отечественной специфики, успешный мировой опыт для обеспечения безопасного труда и сохранения человеческого капитала как стратегически важного ресурса страны.

# **Раздел 4. Видение развития сферы охраны труда**

Видение развития сферы охраны труда состоит в том, что в результате реализации Концепции в Казахстане будет создана риск ориентированная национальная система управления охраной труда, построенная на лучшей мировой практике, представляющая оптимальную модель активного взаимодействия социальных партнеров, способствующая развитию культуры безопасного труда и улучшению условий труда, направленная на снижение профессиональных рисков и соответствующая рыночной экономике современного Казахстана. В РК назрела необходимость разработки новой идеологии в области охраны труда, основанной на оценке профессиональных рисков с целью определения единой государственной политики, приоритетных направлений и решаемых задач в системе управления охраной труда.

Для решения ключевых проблем определены цель и задачи концепции.

**Целью Концепции** является развитие риск ориентированной национальной системы управления охраной труда, обеспечивающей реализацию прав работников на безопасные условия труда.

Данная цель может быть достигнута созданием четкого прозрачного гибкого механизма оценки профессиональных рисков, который должен стать основой управления системой управления охраной труда, охватывая все рабочие места вне зависимости от размера и формы собственности предприятия и вида его деятельности.

Для достижения цели предусмотрен комплекс мероприятий, направленных на решение следующих **задач**:

* **модернизация национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода**. Оценка профессиональных рисков и ее результаты должны быть заложены в действующие нормативно-правовые акты, регламентирующие вопросы охраны труда как действенный инструмент и основа результативности национальной системы управления охраной труда в Республике Казахстан;
* **экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска.** Применяемые экономические инструменты по снижению профессионального риска в виде страхового механизма должны быть усовершенствованы и доведены до состояния понятной и четкой связи между фактическими условиями труда (степени профессионального риска) и страхового тарифа. Должны быть внедрены разнообразные механизмы, содействующие инвестированию в охрану труда. При необходимости обоснования и оценки эффективности корректирующих мер по снижению риска должны быть получены ответы на вопросы: как при заданных средствах обеспечить максимальное снижение риска, или как при минимальных затратах обеспечить снижение риска до приемлемого уровня;
* **развитие профессиональных компетенций и научного потенциала в сфере охраны труда.** Необходимо создать условия для качественного предоставления услуг образовательного, информационного, методического и консультативного характера в области охраны труда для развития кадровых ресурсов, материально-технической оснащенности и научно-образовательного потенциала;
* **повышение эффективности контроля и мониторинга в сфере охраны труда**. Необходимо создать национальную систему мониторинга в сфере охраны труда для проведения наблюдений, анализа профессиональных рисков во всех возможных ракурсах статистического обследования, а также проведения целенаправленной адресной поддержки и технической помощи высоко рисковым отечественным производствам в снижении производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Система мониторинга будет использована для проведения мер контроля на разных уровнях, что позволит осуществить поступательное улучшение показателей результативности системы управления охраной труда в региональном и отраслевом разрезе, демонстрируя сокращение существующей разницы между низким и высоким риском производственного травматизма.

Для эффективной реализации ***задачи по модернизации национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода*** будет осуществлен комплекс мер по внедрению оценки профессиональных рисков как обязательного элемента в нормативно-правовые акты, регламентирующие вопросы охраны труда и составляющие основу национальной системы управления охраной труда в РК. Основная задача риск-ориентированного подхода состоит в достижении поставленных целей за счет снижения рисков. Высокую популярность риск-ориентированного подхода по сравнению с традиционными методами контроля обеспечивает его сосредоточенность на зонах повышенного риска, что позволяет вовремя принять превентивные меры и избежать негативных последствий для работника в процессе его трудовой деятельности. Процесс оценки профессиональных рисков должен стать начальным этапом при определении подходов к управлению охраны труда в организации и проведения эффективных превентивных мер. Определенный задел к реализации задачи обоснован внедрением в 2020 году в казахстанское трудовое законодательство системы управления охраной труда на основе профессиональных рисков. Риск-ориентированный подход как вектор развития нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда требует расширения теоретико-методологической базы и распространения посредством внесения изменений и дополнений в действующие нормативно-правовые акты.

В перспективе рынок услуг по охране труда ожидают изменения в направлении укрупнения аттестующих компаний, «очищение» рынка от недобросовестных компаний, ужесточение конкуренции между различными игроками рынка, повышение качества оказываемых услуг и формирование системы «сопутствующих» услуг (методическая и консультационная помощь предприятиям).

Аттестация как инструмент оценки риска, тоже будет трансформироваться в направлении большей стандартизации, регламентирования (в т.ч. и качественных характеристик), развития системы использования ее результатов (в т.ч. и в части индивидуализации страховых тарифов), повышения ее значимости для работодателя (в т.ч. и как инструмент формирования политики и корректирующих мер по улучшению условий труда.). Усиление ориентации на оценку рисков при разработке и реализации национальной политики в области охраны труда в Казахстане обосновано общепринятыми принципами, которые пропагандирует МОТ. Глобальная стратегия МОТ определяет роль международных трудовых норм как главной основы для продвижения охраны труда и призывает к комплексным действиям. Максимальный эффект обеспечивается оптимальным сочетанием международных норм с мерами национальной политики, в тесной связи и ориентации на обеспечение безопасного труда.

Все направления Концепции являются важными взаимосвязанными элементами, каждый из которых выполняет конкретные функции и имеет свои отличительные особенности и при этом обеспечивает в различной степени, функционирование всей национальной системы управления охраной труда в РК. Реализация мероприятий, предусмотренных концепцией, позволит получить результаты и положительные изменения в обеспечении безопасного труда в РК, в том числе приведет к снижению профессиональных рисков, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работающего населения.

# **Раздел 5. Основные принципы и подходы развития**

Для реализации вышеобозначенных четырех задач установлены основные принципы реализации Концепции, декомпозированные на основе принципов казахстанского трудового законодательства и социального партнерства в сфере труда, на основе которые определены общие подходы к обеспечению безопасного труда в РК, практические инструменты и эффективные методы решения задач.

***Принцип системного и постоянного улучшения на основе риск ориентированного подхода в управлении охраной труда для обеспечения права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.*** Для реализации системного подхода в управлении охраной труда необходимо управление охраной труда представить, как непрерывный процесс последовательно осуществляемых стадий. Основой результативности национальной системы управления охраной труда в РК является переход от реагирования «Рost factum» к управлению рисками воздействия опасных и/или вредных производственных факторов на трудоспобность работников. Суть риск ориентированного подхода в поиске ответов на вопросы: что мешает предприятию обеспечить безопасные условия труда? Кто находится в зоне повышенного риска? Как достичь цели и найти наилучший способ снижения и устранения негативного воздействия факторов производственной среды на работника? Факт наличия опасностей, связанных с профессиональной деятельностью, которые могут привести к травмам, заболеваниям и гибели людей или существенным материальным потерям, послужил основанием для разработки и применения на практике системного подхода для оценки риска как предпосылки возможных путей улучшения в управлении охраной труда.

***Принцип превентивности и сбалансированности на основе адаптации международных норм в государственном регулировании вопросов безопасности и охраны труда.*** Национальная политика в области охраны труда направлена на продвижение на всех уровнях прав работников на безопасные условия труда; оценку и борьбу с профессиональными рисками, и развитие культуры безопасного труда, которая включает информацию, консультации и обучение. Стремясь свести к минимуму профессиональные риски, национальная политика снизит экономические потери от производственных травм и профессиональных заболеваний, способствуя улучшению условий труда, повысит производительность. Провозглашение национальной политики подтвердит приверженность правительства обеспечению безопасных условий труда и даст возможность соблюдать международные обязательства. Усиление ориентации на оценку рисков при разработке и реализации национальной политики в области охраны труда в Казахстане обосновано общепринятыми принципами, которые пропагандирует МОТ. Глобальная стратегия МОТ определяет роль международных трудовых норм как главной основы для продвижения охраны труда и призывает к комплексным действиям. Максимальный эффект обеспечивается оптимальным сочетанием международных норм с мерами национальной политики, в тесной связи и ориентации на обеспечение безопасного труда. Новая модель управления охраной труда направлена на изменение парадигмы обеспечения безопасного труда в мышлении всех заинтересованных сторон путем смещения акцента с соблюдения предписаний, правил на проведение мер по исключению или снижению рисков.

***Принцип ответственности и вовлеченности на основе социального партнерства для защиты прав и интересов работников и работодателей при содействии государства в укреплении и развитии социального партнерства.*** Глобальная стратегия по охране труда МОТ подчеркивает важность трипартизма и указывает на его особую роль в разработке и реализации национальной политики, направленной на развитие культуры безопасного труда. Совместные усилия социальных партнеров должны быть задействованы на этапе разработки планов по устранению профессиональных рисков или их снижению до допустимого уровня на отечественных предприятиях, сосредоточив особое внимание на предприятиях высокого профессионального риска. Основная ответственность за создание безопасных и здоровых условий труда лежит на работодателе, который должен продемонстрировать свою приверженность принципам охраны труда. Конкретные действия здесь могут включать разработку четко сформулированной программы и ознакомление с ней работников и их представителей. Особая роль в системе управления профессиональными рисками отводится органам социального партнерства, прежде всего организованным представителям трудящихся - профсоюзам, главная задача которых - защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, активизация человеческого фактора социально-трудовых отношений, особенно по вопросам безопасности и охраны труда. Необходимо в полной мере задействовать предусмотренные законодательством механизмы социального партнерства (соглашения, коллективные договоры, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) и инициатив корпоративной социальной ответственности в широкомасштабном развертывании системы управления профессиональными рисками по всей стране с последующим внедрением на рабочем месте.

***Принцип объективности и осведомленности на основе полного охвата достоверной информацией.*** В условиях модернизации системы управления охраной труда важнейшее значение имеют достоверные и объективные данные, которые используются для оценки профессионального риска. Для выработки адекватной государственной политики в области охраны труда в масштабе отраслей, регионов и страны в целом, необходимо принять меры по совершенствованию системы статистической отчетности и учета пострадавших работников. В целях формирования единого информационного пространства для мониторинга условий труда необходимо обеспечить широкий охват национальной системой управления охраной труда всех предприятий Казахстана.

Одним из основополагающих международных принципов, содействующих оценке профессиональных рисков и проведению мер по их устранению является обеспечение информации, консультации и доведения до сведения. Необходимо получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, охраны труда, о существующем профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Необходимо, повышать осведомленность о масштабах и последствиях несчастных случаев, травм и заболеваний на производстве на всех уровнях управления посредством подготовки аналитических докладов, освещаемых в рамках различных мероприятий; содействовать проведению превентивной политики, экономического стимулирования и поддержки эффективных практических действий по улучшению условий и охраны труда на каждом предприятии с максимальным использованием средств массовой информации для формирования общественного мнения о важности вопросов безопасности и охраны труда.

Наряду с упомянутыми мерами вовлечения работников в процесс управления рисками, необходимо усилить информационное воздействие на общественное сознание и планомерно повышать культуру труда. Следует методично и целенаправленно культивировать в обществе ответственное отношение к труду и чистоте рабочего места, внедрять в сознание трудящихся культуру безопасного труда и личной ответственности за свое здоровье, принять меры по повышению информированности широких масс трудящихся о наиболее распространенных профессиональных рисках и способах управления ими.

Все указанные принципы являются исходными положениями настоящей Концепции, подлежат не только признанию, разъяснению, но и повседневной реализации, которая служит гарантом безопасного труда.

***Основные подходы к реализации Концепции*** сформулированы по выполнению задач в соответствии с принципами обеспечения безопасного труда и содержат конкретные меры государственной политики в сфере охраны труда.

**5.1 Модернизация национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода**

Выполнение задачи по модернизации национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода будет осуществлено посредством внедрения предупредительных мер в нормативно-правовую базу по вопросам охраны труда.

Будет осуществлен комплекс мер***по нормативно-методическому обеспечению оценки профессиональных рисков работников****.* Введенная в 2020 году в трудовое законодательство обязанность работодателя по оценке профессиональных рисков и внедрению системы управления охраной труда на ее результатах уточнена и конкретизирована в Правилах управления профессиональными рисками, утвержденных приказом Министра труда и соц.защиты населения РК 11 сентября 2020 года № 363, а также в Типовом положении о системе управления охраной труда, утвержденном приказом Министра труда и соц.защиты населения РК от 27 августа 2020 года № 340. Вместе с тем, содержание Правил *будет актуализировано в части детальной конкретизации порядка оценки профессиональных рисков, ее количественной-расчетной методики в том числе форм отчетности, учета и регистрации ее результатов*. С учетом размера предприятия, требования по охране труда не уменьшаются, но все же имеют свои особенности. В этой связи *будут разработаны упрощенные требования к системе управления охраной труда на малых и микропредприятиях с внедрением возможности экспресс оценки профессионального риска* (в том числе в онлайн формате). *Будет обеспечено развитие* методологического аппарата по вопросам классификации и оценки условий труда с учетом воздействия производственных факторов на рабочем месте, в зависимости от специфики производства различных отраслей экономики (нефтегазовой, нефтехимической, горнодобывающей, металлургической и т.д.), в том числе факторов физического воздействия и их дозовой нагрузки (шум, вибрация, ионизирующее и электромагнитное излучение, микроклимат, световая среда и т.п.), психофизиологических факторов (тяжесть и напряженность труда). Для обеспечения конституционных прав работников на безопасный труд, *будут разработаны методологические подходы к оценке условий труда для любой профессиональной группы*, в том числе научно-практический аппарат по идентификации и измерению производственных факторов в особых условиях труда (подземные работы, на открытом воздухе и работы на высоте и т.п.), так как ее проведение является обязательным требованием охраны труда на предприятиях различных отраслей экономики. *Будут методически проработаны подходы к оценке комплексного и сочетанного воздействия* производственных факторов. Разработанные расчетные методы и подходы станут основой для совершенствования государственной политики в области охраны труда, в соответствии с современными условиями производства и актуальными тенденциями в организации безопасного труда.

Внедрение риск ориентированного подхода потребует исключения процедуры аттестации производственных объектов по условиям труда в связи с переходом к оценке профессиональных рисков. Будут проработаны вопросы перехода к новой модели, исключающей дублирование отдельных процедур и отчетности с учетом адаптации и недопущения чрезмерной финансовой нагрузки на работодателя. В частности, *будет исключена процедура аттестации производственных объектов по условиям труда и будет произведена ее замена на оценку профессиональных рисков,* которой будут подлежать все виды экономической деятельности. Потребуется объединение государственных информационных систем мониторинга условий труда и профессиональных рисков, экологического мониторинга и производственного контроля согласно требованиям промышленной безопасности, в одну с расширением функционала и закреплением в законодательстве соответствующих обязанностей работодателя и специализированных организаций.

В связи с внедрением оценки профессиональных рисков в трудовое законодательство РК предлагается переход от статусного списочного подхода к предоставлению гарантий работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, к риск-ориетированному, исходя из реальных условий труда на рабочих местах. Будет осуществлен комплекс мер по *трансформации государственного механизма представления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда с обеспечением перехода от списочного к риск ориентированному подходу*. На законодательном уровне предусмотрено, что все виды гарантий регламентируются разными нормативно-правовыми актами[[15]](#footnote-15) и предоставляются по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда, назначение которой состоит в установлении наличия вредных производственных факторов, однако прямая связь в определении объема гарантий с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда отсутствует. Разные подходы к предоставления гарантий будут отражены в едином механизме государственного регулирования и представлены в едином нормативном документе. Поэтому будут внесены изменении в трудовое законодательство РК касающиеся предоставления гарантий работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда на основе результатов оценки профессионального риска.

В случае, невозможного устранения профессиональных рисков (опасных и/или вредных производственных факторов) при современном техническом уровне производства и организации труда, необходимо проведение защитных мер, уровень которых должен определяться в зависимости от степени профессионального риска. Важнейшая составляющая организации и функционирования систем управления охраной труда на предприятиях это мероприятия, связанные с обеспечением средствами индивидуальной защиты (далее, СИЗ), включая их приобретение, уход (ремонт, стирка, сушка, глажка, чистка и т.п.), профилактическая обработка, хранение, утилизация и т.д. Обеспечение СИЗ с учетом отечественной специфики построено на регулировании в соответствии с утвержденными нормами выдачи специальной одежды и других СИЗ работникам организаций различных видов экономической деятельности[[16]](#footnote-16), которые будут гармонизированы с международными подходами. Соблюдение нормативно установленных минимальных норм, на практике ставит работодателя в жесткие рамки с одной стороны необходимостью приобретения неадекватных условиям труда СИЗ, с другой стороны, невозможностью увеличения/уменьшения сроков носки и количества, изменения комплектности и т.п. Данный регулирующий механизм приобретет риск ориентированный характер в обеспечении СИЗ и будет выведен из разряда строгой регламентации, не учитывающей особенности трудового процесса и наличия/отсутствия вредных производственных факторов и профессиональных рисков. Будут *внедрены новые современные подходы к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от результатов оценки профессионального риска.* На основе результатов оценки профессиональных рисков, а также учета физических, химических, биологических факторов производственной среды и факторов трудового процесса, работодатели, будут самостоятельно разрабатывать и утверждать нормы обеспечения средствами индивидуальной защиты работников предприятия с учетом специфики деятельности и существующих рисков на каждом рабочем месте. Обязательным условием будет проведение оценки профессиональных рисков и аттестации производственных объектов (в период переходного этапа) и использование их результатов в процессе разработки Норм, а также согласование с представителями работников в процессе утверждения норм работодателем. Действующий регулирующий механизм обеспечения специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты будет усовершенствован, станет гибким в отношении определения контингента работников, выбора средств защиты, назначения дополнительных комплектов, замещающих и комплексных СИЗ, сроков эксплуатации. Учитывая, что спектр современных СИЗ полностью охватывает защиту от всевозможных факторов производственной среды и профессиональных рисков, *будет разработана и внедрена методика обеспечения СИЗ на основе риск-ориентированного подхода, а также номенклатура СИЗ, соответствующих степени и виду воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов*. В целом регулирование процесса обеспечения СИЗ будет учитывать механизмы снижения степени риска с учетом качества предоставляемых СИЗ, будут разработаны соответствующие методические подходы. Также важные изменения произойдут в части оценки обеспеченности СИЗ как основного показателя процедуры оценки профессиональных рисков. Будет внедрена методика оценки обеспеченности, учитывающая не только их наличие в соответствии с утвержденными нормами, и наличие сертификатов качества, но и результаты оценки профессионального риска.

Внедрение системы управления профессиональными рисками позволит получить достоверную информацию для ранней диагностики профзаболеваний, определения суммарной продолжительности воздействия вредных производственных факторов в рабочую смену, ограничения стажа работы и более ранний выход на пенсию при высокой степени профессионального риска. Поэтому будет *внедрено превентивное медицинское обследование в зависимости от результатов оценки профессионального риска*. Превентивный медицинский мониторинг[[17]](#footnote-17) будет направлен на усиление методов раннего выявления групп риска по профессиональным заболеваниям и программ по предупреждению профессионально-обусловленных заболеваний, а также совершенствование медицинских регламентов допуска работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта с учетом информации о профессиональном риске.

**5.2 Экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска**

Анализ причинно-следственной связи производственного травматизма показывает недостаточность финансово-экономических стимулов, побуждающих работодателей и ответственных лиц за обеспечение охраны труда проводить меры, направленные снижение профессиональных рисков, улучшение условий труда. Выполнение задачи по ***экономическому стимулированию мер по снижению профессионального риска*** будет проведено посредством совершенствования уже действующих механизмов экономического стимулирования и внедрения новых методов и подходов, связанных с финансовым обеспечение безопасного труда.

Обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (далее, ОСНС) является тем инструментом, потенциал которого необходимо полностью использовать. В существующих условиях, дальнейшее развитие системы ОСНС будет направлено на повышение заинтересованности работодателя в снижении уровня профессионального риска и улучшения условий труда (например, установить новое оборудование, которое не будет источником повышенной вибрации или шума и т.д.), за счет установления дифференцированного тарифа по двухкомпонентной модели, т.е. в зависимости от класса профессионального риска, определяемого видом экономической деятельности, и степенью профессионального риска, как результативного показателя его оценки. Будет *усилен дифференцированный риск ориентированный подход при реформировании системы ОСНС и расширена ее превентивная направленность,* что обеспечит достижение ключевых целей страхования: обоснованности тарифа, правильности или соответствия страховой суммы, полноты данных для установления риска. Усиление взаимосвязи между интересами работодателя (заинтересованного в снижении страхового тарифа), интересами работника (заинтересованного сохранить трудоспособность), интересами страховой организации (заинтересованного снизить страховые выплаты) позволит обеспечить замкнутость системы ОСНС и ее эффективность в экономическом стимулировании деятельности по улучшению условий и охраны труда

В целях реформирования системы ОСНС будет проведен ряд мероприятий, направленных на обеспечение ее эффективности и усиление превентивной направленности. Система ОСНС будет обеспечивать полный охват работающего населения, в том числе самостоятельно занятых лиц, единообразное отнесение видов экономической деятельности к классам профессионального риска с учетом размера предприятия. Будет обеспечен полный охват системой ОСНС всех видов нетрудоспособности, том числе с осуществлением страховых выплат в полном объеме (включая утрату трудоспособности до 29%) и ее ежегодная индексация. Будут внедрены механизмы, обеспечивающие прозрачность сбора страховых взносов и оперативности страховых выплат. Будут *разработаны и внедрены обязательные программы профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний*, а также реабилитации работников, пострадавших на производстве. Проблема значительного демпинга и манипулирования страховым взносом (до 80%) будет решена посредством внедрения механизмов финансирования за счет страховых взносов мер по охране труда, обязательных для работодателя. Система ОСНС и ее основные провайдеры – страховые организации – компании по страхованию жизни, как важный элемент национальной системы управления охраной труда, будет трансформирована из системы занимающейся сбором страховых премий и выплатой пострадавшим «post factum» в превентивную систему профилактики несчастного случая на производстве и сопровождения пострадавшего работника в случае его наступления на весь период нетрудоспособности с целевой установкой возврата в трудоспособное состояние. Роль и компетенция страховщиков в системе ОСНС будет расширена посредством обязательных предписаний, обязательных к исполнению по уменьшению влияния на работников факторов профессионального риска, по переводу работника с начальными признаками профзаболевания на работу, исключающую воздействие вредного фактора. Для снижения селективной смертности инвалидов с утратой общей трудоспособности в Казахстане, страховщик будет обязан обеспечить своевременность и высокое качество оказания медицинской помощи в ранний период после утраты трудоспособности, реализовывать на постоянной основе программы реабилитации инвалидов, организовывать проведение реабилитационных мероприятий, принимать соответствующие меры в случае дополнительного лечения и т.д. Также в обязательства страховщика будут входить меры, направленные на создание условий для оптимального обеспечения жизнедеятельности пострадавших от профессиональных заболеваний на производстве, в том числе вопросы переобучения и интеграции в трудовую деятельность (к другой подходящей профессии), выработка рекомендаций для работодателя по возможному трудоустройству по новой специальности. Будет внедрен механизм грантового финансирования предприятий малого бизнеса и микропредприятий с фокусом на высоко рисковые отрасли (согласно ранжирования ВЭД по классам профессионального риска), направленного на финансирование мер по охране труда, включая внедрение СУОТ, оценку профессиональных рисков, обучение персонала основам охраны труда.

В условиях конкурентной среды, когда работодатель зачастую стремится оптимизировать свои затраты, и экономия на безопасности труда приводит к негативным последствиям, будут внедрены новые финансово-экономические меры, способствующие снижению профессионального риска, финансирование которых должно планироваться и предусматриваться в соответствующих бюджетах предприятий. В связи с этим, *будут проработаны вопросы финансового планирования затрат на охрану труда,* на основе классификации расходов *будут разработаны методические подходы к экономическому планированию затрат на охрану труда, а также оценке эффективности*. Будет создана онлайн-приложение по составлению бюджета затрат на охрану труда (по видам затрат).

Важной частью оценки профессиональных рисков является оценка воздействия производственных факторов на здоровье работников. Наблюдение за состоянием здоровья представляет периодические проверки в виде предварительных (при поступлении на работу) и профилактических (периодических) медицинских осмотров и направлена на выявление среди прошедших медицинские осмотры потенциальных и выявленных профбольных. С учетом информатизации здравоохранения, которая позволяет оптимизировать учет работников с высоким профессиональным риском с помощью электронной истории болезни или электронной медицинской карты, *будет внедрен профессиональный медицинский скрининг и обеспечена его интеграция в единую систему национального медицинского скрининга, что позволит оптимизировать задействованные ресурсы (человеческие, временные, технические и т.д.). Результаты профессионального медицинского скрининга будут документально интегрированы в общую систему электронного здравоохранения в виде паспорта здоровья*, в котором будет собираться вся информация касательно воздействующих производственных факторов и рабочем времени воздействия, общем стаже работы во вредных или опасных условиях труда, степени профессионального риска и т.п. Финансирование *профессионального медицинского скрининга будет частично обеспечиваться за счет средств ОСМС.* Результатом скрининга будут рекомендации для работодателя по проведению оздоровительных и лечебных мероприятий, в т. ч. профилактике обострений хронических заболеваний, лечебное питание, лечебная физкультура, медицинский массаж, проведение реабилитационных мероприятий в целях сохранения трудоспособности, санаторно-курортное лечение.

В рамках мер по трансформации государственного механизма представления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда с обеспечением перехода от списочного к риск ориентированному подходу *будет реформирован экономический механизм «льгот» и «компенсаций»* по предоставлению работникам, занятым во вредных и/или опасных условиях труда доп.отпуска, сокращенного рабочего времени, повышенного размера оплаты труда; к установлению размера ОППВ (не более 5%) с учетом результатов оценки профессиональных рисков.

В целом, все проводимые своевременно и в полном объема меры по обеспечению безопасного труда на основе риск ориентированного подхода с учетом внедрения системы управления охраной труда и объемов финансирования на охрану труда будут основным критерием в реформировании порядка *декларирования деятельности работодателя, в который будет внедрен риск ориентированный подход,* что также является одним из стимулирующих факторов к снижению профессиональных рисков.

**5.3 Развитие профессиональных компетенций и научного потенциала в сфере охраны труда**

В рамках Концепции, в соответствии с задачей 2 Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года по обеспечению социального благополучия, кадровое развитие в области охраны труда будет достигнуто за счет внедрения новых видов и способов обучения (актуальные программы, дистанционное обучение, тренажеры и имитационные модели). Для эффективной реализации задачи ***по развитию профессиональных компетенций и научного потенциала в сфере охраны труда*** будут созданыусловия для научно-образовательного развития, обеспечения материально-технической оснащенности, качественного предоставления услуг образовательного, информационного, методического и консультативного характера в области охраны труда.

Для профессионального развития и качества услуг образовательного характера в сфере охраны труда в *рамках национальной системы квалификаций будет внедрена система аккредитации организаций в качестве субъекта по оказанию услуг по обучению и повышению квалификации в сфере охраны труда, в том числе* будет определена совокупность государственных органов, физических и юридических лиц, осуществляющих работу в сфере аккредитации в области охраны труда в пределах их компетенции, в том числе уполномоченный орган по труду, орган по аккредитации организаций в качестве субъекта по оказанию услуг по обучению и повышению квалификации в сфере охраны труда, субъекты аккредитации. Будут определены критерии аккредитации, тем самым будут усилены требования к организациям, осуществляющим деятельность в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов по охране труда, технических инспекторов по охране труда, экспертов по охране труда и т.п. Будет предусмотрена обязательная подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда, государственных инспекторов труда, технических инспекторов по охране труда и т.п. Также будут развиваться программы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и научных работников, осуществляющих обучение по вопросам охраны труда. При этом, будут *разграничены процедуры обучения и проверки знаний по охране труда (*курсы повышения по вопросам безопасности и охраны труда для руководителей и ответственных лиц) *с введением проверяющих центров и внедрением онлайн платформы по проверке знаний*, в том числе дистанционной.

*Будет внедрена риск ориентированная система развития профессиональных компетенций*, предусматривающая бессрочные программы обучения с трехуровневым категорированием ответственных лиц и специалистов по охране труда: к первой категории будут относится руководители и специалисты средних и крупных предприятий с вредными или опасными условиями труда, ко второй категории – специалисты средних и крупных предприятий (за исключением первой категории) и малых предприятий с вредными или опасными условиями труда, к третьей категории – малые предприятия (за исключением второй категории). При этом, в зависимости от заявленной категории будет проводиться обучение с организацией проверки и выдачей соответствующих документов, подтверждающих успешное прохождение тестирования. Обучение будет проводиться согласно единому порядку для различных категорий руководителей и работников. Разработка и пересмотр учебных программ и перечня контрольных вопросов для проверки знаний производятся уполномоченным государственным органом по труду и утверждается республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Проводимые меры позволят внедрить учет специалистов по охране труда в РК и вести мониторинг профессионального развития таких специалистов. Также будет расширен спектр профессий, относящихся к профессиональному стандарту «Охрана труда»[[18]](#footnote-18), который содержит только четыре карточки профессий: эксперт по анализу факторов условий труда, инженер по безопасности и охране труда, инструктор по охране труда и технике безопасности, техник по условиям труда. В целом, будут усилены требования по компетенции и квалификации лиц, ответственных за охрану труда на предприятии, в том числе по стажу и опыту работ.

Будут созданы условия *для развития специальных профессиональных компетенций и* *корпоративных программ по улучшению условий труда*, предусматривающей периодические программы обучения с учетом специфики вида экономической деятельности, производственных условий труда. За отраслевыми ассоциациями будет закреплена компетенция по разработке программ обучения в сфере охраны труда с учетом отраслевой специфики и организации соответствующего обучения. Будут созданы условия для поощрения корпоративных программ по улучшению условий труда и широкому распространению лучшей практики и передового опыта в сфере управления профессиональными рисками среди бизнес сообщества, а также содействию внедрения стандартов управления охраной труда с целью совершенствования процессов управления и последовательного улучшения условий труда. Приоритет будет закреплен за развитием культуры безопасного труда и ответственности за свою профессиональную безопасность и здоровье.

Особое внимание будет уделено *развитию дистанционных форм обучения*. Будет предусмотрена разработка технологий, программ и методик обучения по безопасности и охране труда различных категорий работников, обучающихся в учебных организациях всех уровней на различных стадиях их подготовка (переподготовки), в том числе на основе дистанционного обучения. Внедрение дистанционных форм обучения и проверки знаний в области охраны труда будет организовано на основе единых электронных учебных материалов и тестирующих программ.

Национальной системой управления охраной труда предусмотрены такие виды обучения, как образовательные программы в ВУЗах по модели «бакалавр-магистр-доктор», для обеспечения интеграции науки и образования *будут запущены программы по подготовке магистров и докторов PhD* на базе научно-исследовательских институтов за счет усиления интегративных процессов между ВУЗами и НИИ в реализации научных исследований. *Будут проработаны меры по стимулированию бизнес-структур*, промышленных предприятий к выделению стипендий на исследования молодых ученых и их подготовку в рамках послевузовского образования по профильным образовательным программам.

Реализация комплекса государственных мер в соответствии с требованиями конвенций Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (№ 155), «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (№ 187) предусматривает проведение научных исследований, которые являются обязательным элементом национальной системы охраны труда. В этой связи, большое значение в реализации государственной политики отводится науке как прогрессивному фактору, обеспечивающему безопасный труд в глобальном масштабе. Развитие науки в сфере охраны труда будет организовано по американской модели, в которой центральным звеном является специализированный научный институт национального значения, который станет головной организацией в реализации научных исследований в республике. В целях координации научных исследований в области охраны труда, а также распространения инновационной деятельности необходимо проработать вопрос о закреплении Республиканского научно-исследовательского института по охране труда в качестве базовой организации для обеспечения общего научно-методического руководства, проведения научных мероприятий, внедрения научных разработок в деятельность государственных органов, учебных заведений, предприятий Республики Казахстан. Посредством сети научных кафедр в лучших Вузах, осуществляющих подготовку специалистов по охране труда, будет создана новая саморегулируемая организация под координацией Республиканского научно-исследовательского института по охране труда. Институт будет являться рабочим органом Научно-экспертного Совета, созданного при Министерстве труда и социальной защите населения РК, в состав которого войдут видные ученые и эксперты по вопросам обеспечения безопасного труда, социальной модернизации: проблем занятости и безработицы, труда и трудовых отношений. Члены данного Совета будут привлекаться в целях использования потенциала отечественных ученых при разработке стратегических документов в сфере охраны труда с дальнейшим поощрением их активности. В рамках повышения качества и эффективности научных исследований будет проведен комплекс мероприятий, направленных на увеличение количества статей в высокорейтинговых изданиях, что позволит повысить качество и эффективность публикационной активности в сфере охраны труда. Будут расширены возможности грантового финансирования научных исследований с кратким периодом реализации (12 мес.) с ограниченным объемом финансирования из государственного бюджета, направленных на превентивные научно-обоснованные меры на конкретном предприятии с высоким уровнем производственного травматизма и профзаболеваний.

На ежегодной основе в рамках КИОШ будет проводиться Научный Форум по охране труда, который станет диалоговой площадкой по обсуждению научных разработок, применению инновационных подходов в деятельность предприятий. На ежеквартальной основе будут организовываться круглые столы по обсуждению проблем и возможных путей решения, с выработкой предложений и возможного сотрудничества в реализации совместных мероприятий.

В рамках мер по материально-техническому развитию на республиканском уровне *будет создан орган по подтверждению соответствия средств индивидуальной защиты, а также будет проработан вопрос о создании научной лаборатории коллективного пользования для проведения инструментальных исследований* по оценке спецодежды и материалов для нее; специальной обуви (технических, защитных, гигиенических и эксплуатационных свойств); средств индивидуальной защиты органов дыхания, рук, головы, лица и глаз; средств индивидуальной защиты от падения с высоты.

В условиях роста конкуренции, автоматизации производства, приводящей к оптимизации численности *будут проработаны вопросы внедрения новых прогрессивных методов к нормированию труда для различных видов экономической деятельности.* Для обеспечения безопасного труда на основе риск ориентированного подхода *будут внедрены межотраслевые нормативы численности персонала, задействованного в реализации Концепции*, в том числе специалистов охраны труда, внутреннего контроля предприятия, государственных инспекторов по труду. При этом, нормативы будут учитывать влияние доминирующих факторов, таких как наличие рабочих мест с вредными или опасными условиями труда, а также разбросанность и отдаленность производственных структурных подразделений предприятий с различными производственными функциями, также отдаленные участки работы по вахтовому методу, наличие подрядных/субподрядных организаций и т.д.

Важное значение в современных условиях имеет информационное обеспечение безопасного труда, которое предполагает проведение широкомасштабной работы по информированию, консультированию и оказанию правовой помощи, в том числе по вопросам соблюдения законодательства о наиболее распространенных профессиональных рисках и способах управления ими. В этой связи, будет обеспечена *цифровизация разъяснительной и консультативной работы по охране труда*, а также *будут расширены возможности государственных программ обучения* через уполномоченный орган по труду по разъяснению норм трудового законодательства, его реформирования и правоприменительной практике, в частности повышения квалификации государственных инспекторов по труду.

**5.4 Повышение эффективности контроля и мониторинга в сфере охраны труда**

Управление профессиональными рисками является одним из определяющих факторов повышения эффективности системы управления охраной труда. Процесс оценки профессиональных рисков требует циклического (замкнутого) управления, обусловленного наличием обратной связи и снижения профессионального риска вплоть до устранения. Объективное снижение профессионального риска возможно при получении достоверной, объективной информации о состоянии системы. Для эффективной реализации задачи по повышению эффективности контроля и мониторинга в сфере охраны труда *будет осуществлен комплекс мер, направленных создание единого информационного пространства, позволяющего осуществлять контроль и мониторинг в сфере охраны труда*. Его цифровым стержнем будет создание аналитической системы результативности и эффективности управления охраной труда и мер по снижению профессиональных рисков на отечественных предприятиях, которая будет автоматизирована на специальной онлайн-платформе «ORIS» (occupational risk\_information system). Пользователи системы смогут проводить мониторинг профессиональных рисков на предприятиях, осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства в области охраны труда. Основными направлениями мониторинга профессиональных рисков будут результаты оценки профессиональных рисков на предприятиях РК, в том числе данные по производственному травматизму, профессиональным заболеваниям, отраслевые карты профессиональных рисков, по финансированию мер, предоставление гарантий, обеспеченности работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, лечебно-профилактическим питанием, медицинскими услугами, страхованием от несчастных случаев на производстве и т.д. Собираемые данные позволят проводить учет и анализ профессиональных рисков во всех возможных ракурсах, анализ экономической эффективности мероприятий по охране труда, а также осуществлять целенаправленную адресную поддержку высоко рисковым отечественным производствам в снижении производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Будут *актуализированы формы статической информации*, в том числе отчет о травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваниях (индекс 7-ТПЗ, годовая), отчет о численности работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда (1-Т (условия труда), годовая), отчетности по аттестации производственных объектов по условия труда, оценке профессиональных рисков и т.д. Будут внедрены статистические показатели, адекватно отражающие состояние условий труда. Будет *упрощена система сбора статической информации* и з*акреплена компетенция по ее анализу с подготовкой Национального обзора по охране труд*а за Республиканским научно-исследовательским институтом по охране труда.

В рамках Концепции, в соответствии с задачей 2 Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года по формированию сервисной и «человекоцентричной» модели государственного управления, в которой главными ценностями являются граждане и их благополучие, планируется провести масштабную работу по оптимизации государственных функций посредством формирования национальной системы оценки профессиональных рисков на отечественных предприятиях для обеспечения унифицированных подходов и единого стандарта государственного мониторинга условий труда. Предполагается компетенции уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений касательно мониторинга и оценки рисков в сфере безопасности и охраны труда, а также компетенции местного органа по инспекции труда касательно мониторинга аттестации производственных объектов по условиям труда соединить в единый механизм государственной экспертизы условий труда (на отчет по результатом оценки профессиональных рисков), с дальнейшей передачей данного функционала в квазигосударственный сектор. Важными в этом процессе станут переосмысление «функций» государства по мониторингу условий труда и четкое разграничение полномочий между уровнями управления, а также комплексная и системная работа, результат которой - оптимальная модель мониторинга профессиональных рисков в РК. При этом, будет решена проблема проведения мониторинга аттестации производственных объектов по условиям труда, которая на практике сводится к формальной проверке ее результатов государственными инспекторами по труду, не имеющими представления об условиях труда на предприятии без посещения производственного объекта и не обладающие соответствующей приборной измерительной базой для проведения замеров и т.д. Целью законодательного регулирования является формирование института независимой компетентной оценки профессиональных рисков, включая порядок ее проведения, мониторинга и использования результатов в качестве обоснования гарантий, выплат, страховых тарифов, размера профессиональных взносов и т.п. Для своевременного и качественного проведения оценки профессиональных рисков, мониторинга их результатов *будет внедрена процедура государственной экспертизы и будет определен орган, которому будут переданы государственные функции*. На подготовительном этапе (до 2025 года) на орган будут возложены функции по формированию базы данных по оценке профессиональных рисков, которая будет заполняться по мере поступления информации согласно установленной периодичности. В функции органа будут входить сбор и учет статистической информации по профессиональным рискам.

Система мониторинга будет использована для проведения мер контроля на разных уровнях, что позволит осуществить поступательное улучшение показателей результативности системы управления охраной труда в региональном и отраслевом разрезе, демонстрируя сокращение существующей разницы между низким и высоким риском производственного травматизма. *Будет внедрен механизм превентивного государственного контроля за соблюдением трудового законодательства (без посещения субъекта контроля), путем сопоставления сведений, полученных из различных источников информации о деятельности объектов контроля.* Внедрение в государственных инспекциях труда автоматизированной информационной системы обеспечения надзора и контроля за соблюдением законодательства в области безопасности и охраны труда будет содержать различные сопоставимые данные, позволяющие выявлять предприятия, деятельность которых не требует проверки, а также те, на которых возможны нарушения. Для проведения превентивного контроля без посещения субъекта контроля будет определен порядок его проведения с обязательным указанием целей, инструментов, способов проведения, перечня субъектов, кратности проведения, способа учета контроля без посещения субъекта контроля. *-*

Осведомленность властей, работодателей, работников и широкой общественности о вопросах охраны труда и профессиональных рисках будет повышена путем использования различных способов распространения информации. Информационное обеспечение будет обеспечено в открытом доступе посредством размещения информации на сайте Министерства труда и социальной защиты населения РК, а также Республиканского научно-исследовательского института по охране труда. *Будет создана онлайн площадка для информационно-справочного сопровождения систем управления охраной труда с возможностью осуществления самоконтроля за соблюдением трудового законодательства, содержащую актуальную нормативную и методическую базу, консультации экспертов.* Каждому работодателю представляется возможность самостоятельно пройти предварительную самопроверку соблюдения требований трудового законодательства с помощью информационной системы «Онлайн инспектор труда», размещенной на портале www.e-HR.enbek.kz. Сервис призван помочь работодателям разобраться в тонкостях трудового законодательства, а также выяснить, соответствуют ли документация организации правовым нормам. Так, с помощью программы работодатель сможет получить разъяснения по требованиям, предъявляемым государственной инспекцией труда. По окончании проверки «Онлайн инспектор труда» сформирует Акт проверки, в котором будут отражены нарушения требований закона, а также предложит способы их устранения.

В новых условиях обеспечения безопасного труда будет обеспечено повышение эффективности контрольной деятельности, основанной на усовершенствованной законодательной и нормативно-правовой базе в сфере охраны труда, а также оптимальной структуре, численности и современной технической оснащенности органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства в области охраны труда, создания системы непрерывной подготовки и повышения квалификации государственных инспекторов труда по направлениям надзорно-контрольной деятельности с использованием современных методов дистанционного обучения на базе современных информационных технологий. *Будет проведен комплекс мер по обеспечению реализации международных норм в организации государственного контроля за соблюдением требований в сфере охраны труда, в том числе касательно вертикальной структуры управления,* определения нормативной численности государственных инспекторов труда и повышения их квалификации*.*

Будут проведены меры, способствующие повышению роли общественного контроля путем разработки Типовых положений о Производственном Совете и технических инспекторах по безопасности и охране труда с организацией их специализированного обучения и повышения квалификации.

Одновременно предполагается внесение соответствующих изменений законодательство РК в целях усиления ответственности субъектов трудовых отношений за нарушения законодательства об охране труда, ответственности работодателей и должностных лиц иных органов и организаций за несвоевременное информирование или сокрытие несчастных случаев и/или фактов травмирования трудоустроенных граждан в рабочее время.

**Раздел 6. Целевые индикаторы и ожидаемые результаты**

В ходе реализации вышеуказанных задач будут достигнуты результаты в рамках конструктивного взаимодействия органов государственной власти, работодателей и работников, а также консультативных органов и общественных объединений в обеспечении безопасного труда в республике, которые позволят обеспечить методологическую основу для совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда.

Ожидается достижение положительных изменений и целевых значений, определяемых на основе следующих количественных и качественных показателей охраны труда:

**1. Коэффициент обновления национальной системы управления охраной труда».** Данный показатель характеризует долю обновления нормативно-правовой базы по вопросам охраны труда (*указанной в перечне нормативно-правовых документов, посредством которых предполагается реализация Концепции*) в части внедрения риск ориентированного подхода - 100% к 2030 году относительно 2020 года.

**2. Уровень скрытого производственного травматизма.** Данный показатель является индикатором уровня сокрытия отчетности о производственных травмах с несмертельным исходом. Рассчитывается как отношение общего числа пострадавших к численности погибших в результате несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью. Предполагает достижение отношения общего числа травм к 1 случаю гибели в пределах 25:1 к 2030 году относительно 2020 года.

**3. Коэффициент обновления индикаторов безопасного труда в системе государственного мониторинга состояния безопасности и охраны труда.** Данный показатель характеризует долю обновления статистических показателей в рамках реформирования системы государственного мониторинга состояния безопасности и охраны труда в республике на 40 % к 2030 году относительно 2020 года;

**Ожидаемые результаты к 2030 году:**

В целях реализации целевых индикаторов определены следующие ожидаемые результаты:

1. Снижение удельного веса работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда в числе обследованных до 15% к 2030 году;

2. Снижение количества пострадавших в результате несчастных случаев на производстве в расчете на 1000 работающих до 0,24 к 2030 году;

3. Снижение доли выявленных нарушений в области охраны труда к общему числу выявленных нарушений по результатам проверок на соблюдение трудового законодательства до 15 % к 2030 году.

Реализация мероприятий Концепции будет осуществлена в три этапа:

Первый этап (2022 - 2024 гг.) связан с реализацией намеченных мероприятий по подготовке научной, методической и нормативно-правовой основы для реализации основных мероприятий концептуальных задач, направленных на совершенствование системы управления охраной труда в Республике Казахстан.

Второй этап (2025 - 2027 гг.) обозначен периодом реализации значительного рада мероприятий, носящих характер реформирования и модификаций действующих механизмов обеспечения безопасности и охраны труда работников.

Третий этап (2028-2030 гг.) обозначен как завершающий этап, на котором будут внесены окончательные изменения по переходу национальной системы управления охраной труда на риск ориентированную модель. На этом этапе планируется оценить эффективность реализации мероприятий наметить новые пути развития отрасли.

**Приложение 1**

**План действий по реализации Концепции безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование мероприятия** | **Форма реализации** | **Сроки исполнения** | **Примечание** |
|  | **Задача 1. Модернизация национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода** |
| 1. 1
 | **Нормативно-методическое обеспечение оценки профессиональных рисков работников:** Актуализация порядка оценки профессиональных рисков, ее количественной-расчетной методики в том числе форм отчетности, учета и регистрации ее результатов. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2022 г. |  |
|  | Разработка упрощенных требований к системе управления охраной труда на малых и микропредприятиях с внедрением возможности экспресс оценки профессионального риска (в том числе в онлайн формате). | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Развитие **методологического** аппаратапо вопросам классификации и оценки условий труда с учетом воздействия производственных факторов на рабочем месте, **в зависимости от специфики производства различных отраслей экономики (нефтегазовой, нефтехимической, горнодобывающей, металлургической и т.д.),** в том числе факторов физического воздействия и их дозовой нагрузки (шум, вибрация, ионизирующее и электромагнитное излучение, микроклимат, световая среда и т.п.), психофизиологических факторов (тяжесть и напряженность труда). | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2024 г. |  |
|  | Разработка методологических подходов к оценке условий труда для любой профессиональной группы, в том числе научно-практический аппарат по идентификации и измерению производственных факторов в особых условиях труда (подземные работы, на открытом воздухе и работы на высоте и т.п.) | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2025 г. |  |
|  | Разработка методических подходов к оценке комплексного и сочетанного воздействия производственных факторов на организм работника. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2026 г. |  |
|  | **Трансформация государственного механизма представления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда с обеспечением перехода от списочного к риск ориентированному подходу посредством в**несения изменений и дополнений в следующие нормативные правовые акты: [приказ](https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021140#z0) Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27 августа 2020 года № 340 "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда"; приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года № 363 "Об утверждении Правил управления профессиональными рисками"; приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления" | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2025 г. |  |
|  | Разработка нормативного регламента обеспечения средствами индивидуальной защиты в зависимости от результатов оценки профессионального риска (качественными СИЗ, на уровне международных стандартов, пересмотреть нормы выдачи СИЗ). | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2025 г. |  |
|  | Внедрение риск ориентированного подхода при оценке обеспеченностисредствами индивидуальной защиты работников посредством разработки методики обеспечения СИЗ на основе риск-ориентированного подхода, а также номенклатуры СИЗ, соответствующих степени и виду воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2025 г. |  |
|  | Разработка методики оценки обеспеченности, учитывающая не только их наличие в соответствии с утвержденными нормами, и наличие сертификатов качества, но и результаты оценки профессионального риска. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. |  |  |
|  | Внедрение превентивного медицинского обследования в зависимости от результатов оценки профессионального риска посредством риск-ориентированного подхода в процедуры проведения периодического обязательного медицинского осмотра для работников предприятия, цифровизации результатов профосмотра, внедрение электронных мед.паспортов здоровья. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2026 г. |  |
|  | Обеспечение имплементации международно-правовых норм, регулирующих вопросы обеспечения безопасного труда, в трудовое законодательство РК. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2030 г. |  |
|  | Исключить процедуру проведения аттестации производственных объектов по условиям труда. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2025 г. |  |
|  | Рассмотрение вопроса о ратификации Конвенции Международной организации труда № 184 "О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве", а также необходимости внесения сопутствующих изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство | Протокол заседания РТК | 2022 год |  |
|  | Анализ законодательства на выявление нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда, принятие которых необходимо уполномоченными органами в соответствии с [постановлением](https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001182#z1) Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1182 "Об утверждении Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами" | Информация в Правительство | 2022 год |  |
| **Задача 2. Экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска.** |
|  | Финансовое обеспечение охраны труда и мер по снижению профессионального риска путем внедрения методических подходов к экономическому планированию затрат на охрану труда, а также оценке эффективности. Будет создана онлайн-платформа по составлению бюджета затрат на охрану труда (по видам затрат) и установлен минимальный лимит финансовых средств на охрану труда. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2022- 2026 гг. |  |
|  | Усиление дифференцированного риск ориентированного подхода при реформировании системы обязательного страхования работников при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей (ОСНС) и расширение ее превентивной направленности:1. внедрение двухкомпонентного тарифа, основанного на ВЭД и результатах оценки профессиональных рисков;
2. пересмотр отнесения ВЭД к классам профессионального риска;
3. внедрение механизма скидок к страховому тарифу;
4. внедрение длительного срока (не менее 3 лет) заключения договора страхования с осуществлением ежемесячной уплаты страховых взносов по аналогии обязательного социального медицинского страхования, обязательных пенсионных взносов и т.д.
 | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023-2027 гг. |  |
|  | Создание национальной компании по ОСНС, как сферы социальных рисков для осуществления страховых выплат в полном объеме (включая утрату трудоспособности до 29%) и ее ежегодной индексации (при условии обеспечения ставки доходности активов на уровне не ниже 6-7%), обеспечение прозрачности сбора страховых взносов и оперативности страховых выплат, максимальный эффект вложенных средств, реализация программ профилактики и реабилитации производственного травматизма и профессиональных заболеваний, полный охват системой и ее мониторинга, осуществление выплат в случае банкротства страхователя. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2024 г. |  |
|  | Обеспечение частичного финансирования профессионального медицинского скрининга, в том числе предварительных (при поступлении на работу) и профилактических (периодических) медицинских осмотров за счет средств ОСМС. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Актуализация экономического механизма «льгот» и «компенсаций» по предоставлению работникам, занятым во вредных и/или опасных условиях труда доп.отпуска, сокращенного рабочего времени, повышенного размера оплаты труда; к установлению размера ОППВ (не более 5%) с учетом результатов оценки профессиональных рисков | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2024 г. |  |
|  | Установление механизма реабилитации пострадавших в результате наступления несчастного случая, связанного с исполнением трудовых (служебных) обязанностей - инвалидов с утратой профессиональной трудоспособности и обеспечить ее оперативное финансирование из средств страхового фонда. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2026 г. |  |
|  | Актуализация порядка декларирования деятельности работодателя с учетом внедрения системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Вынесение на рассмотрение РТК вопроса о введении максимального порогового значения доли ответственности работника по результатам расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью | Протокол заседания РТК | Июнь2022 года |  |
|  | Внесение дополнений в [постановление](https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300001562#z2) Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 1562 "Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы" | Проект постановления Правительства Республики Казахстан | Декабрь2022 года |  |
| **Задача 3. Развитие профессиональных компетенций, научного потенциала в сфере охраны труда** |
|  | Разработка риск ориентированной модели развития профессиональных компетенций по безопасному труду и обеспечение ее внедрения в порядок организации обучения и проверки знаний работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Закрепление за отраслевыми ассоциациями компетенции по разработке программ обучения в сфере охраны труда с учетом отраслевой специфики и изменения существующих и возникновения новых видов профессиональной деятельности  | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2024 г. |  |
|  | Разграничение прав и функций по проведению обучения и проверки знаний по безопасности и охране труда с введением аккредитации учебных организаций и внедрением онлайн платформы по проверке знаний в сфере охраны труда. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Организация переподготовки и повышения квалификации государственных инспекторов труда, технических инспекторов по охране труда, экспертов-аудиторов по оценке профессиональных рисков, специалистов по охране труда и т.п. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Усиление требований к организациям, оказывающим услуги в сфере охраны труда, в том числе проводящим оценку профессионального риска, аттестацию производственных объектов по условиям труда. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА | 2024 г. |  |
|  | Для профессионального развития и качества услуг образовательного характера в сфере охраны труда в рамках национальной системы квалификаций будет внедрена система аккредитации организаций в качестве субъекта по оказанию услуг по обучению и повышению квалификации в сфере охраны труда | Приказ МТСЗН РК | 2024 г. |  |
|  | Обеспечение интеграции научного и образовательного потенциала высших учебных заведений и научных организаций в рамках совместного сотрудничества, в том числе по подготовке научных диссертаций, научных грантов. | Соглашения, меморандумы и т.п. | 2022-2030 гг. |  |
|  | Внедрение новых прогрессивных методов к нормированию труда для различных видов экономической деятельности. Для обеспечения безопасного труда на основе риск ориентированного подхода будут внедрены межотраслевые нормативы численности персонала, задействованного в реализации Концепции, в том числе специалистов охраны труда, внутреннего контроля предприятия, государственных инспекторов по труду. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2026 г. |  |
|  | Проведение организационной работы по выделению пула научных грантов для развития отечественных научных школ по охране труда в рамках механизма государственного грантового финансирования научных исследований. | Выделение бюджетной программы по грантовому финансированию | 2024 г. |  |
|  | Проведение внутриотраслевых мероприятий, способствующих внедрению системы управления охраной труда в соответствии с требованиями международных стандартов | Протоколы заседаний отраслевых комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений | 2021 – 2025 годы |  |
|  | Внесение изменений и дополнений в [приказ](https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665#z73) Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 "Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников" | Приказ | Ноябрь2021 года |  |
|  | Внесение изменений и дополнений в [приказ](https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021164#z0) Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 2 сентября 2020 года № 349 "Об утверждении Межотраслевых типовых нормативов численности работников служб охраны труда" | Приказ | Январь2022 года |  |
|  | Повышение квалификации государственных инспекторов труда с использованием современных информационных технологий | Информация в МТСЗН | 2021 – 2025 годы |  |
|  | Рассмотрение вопроса обеспечения безопасных условий труда на заседаниях республиканской, отраслевых и региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений | Протоколы заседаний республиканской, отраслевых и региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений | 2021 – 2025 годы, один раз в полугодие |  |
|  | Проведение обучения работников по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда | Информация в МТСЗН | 2021 – 2025 годы |  |
|  | Организация конкурсов: "Лучшее предприятие в области безопасности и охраны труда"; "Лучший государственный инспектор труда года"; "Лучший технический инспектор по охране труда года" | Конкурсы | 2021 – 2025 годы |  |
|  | Проведение информационной кампании по присоединению предприятий республики к Программе Международной ассоциации социального обеспечения "Vizion Zero" (нулевой травматизм) | Информация в МТСЗН | 2021 – 2025 годы |  |
|  | Проведение ежегодной казахстанской международной конференции и выставки KIOSH "Охрана труда и промышленная безопасность" | Конференция и выставка | 2021 – 2025 годы |  |
|  | Цифровизация разъяснительной и консультативной работы по охране труда. | Онлайн платформа | 2022 – 2025 годы |  |
| **Задача 4. Повышение эффективности контроля и развитие мониторинга в сфере охраны труда** |
|  | Актуализация форм статической информации, в том числе отчет о травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваниях (индекс 7-ТПЗ, годовая), отчет о численности работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда (1-Т (условия труда), годовая), отчетности по аттестации производственных объектов по условия труда, оценке профессиональных рисков и т.д. Внедрение статистических показателей, адекватно отражающих состояние условий труда. Упрощение системы сбора статической информации и закрепление компетенция по ее анализу с подготовкой Национального обзора по охране труда за Республиканским научно-исследовательским институтом по охране труда. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2025 г. |  |
|  | Внедрение аналитической системы результативности и эффективности управления охраной труда и мер по снижению профессиональных рисков на отечественных предприятиях, которая будет автоматизирована на специальной онлайн-платформе «ORIS» (occupational risk\_information system). | Протокол ввода | Декабрь2022 года |  |
|  | Внедрение процедуры государственной экспертизы условий труда (на отчет по результату оценки профессиональных рисков), для обеспечения унифицированных подходов и единого стандарта государственного мониторинга условий труда и внедрению аналитической системы результативности и эффективности управления охраной труда и мер по снижению профессиональных рисков на отечественных предприятиях. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2022 г. |  |
|  | Установление нормативов численности государственных инспекторов труда с учетом доминирующих факторов влияния. | Приказ МТСЗН РК | 2025 г. |  |
|  | Внедрение механизма превентивного государственного контроля за соблюдением трудового законодательства (без посещения субъекта контроля), путем сопоставления сведений, полученных из различных источников информации о деятельности объектов контроля | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Внедрение механизма самоконтроля за соблюдением трудового законодательства в области охраны труда работодателями посредством применения информационных систем. | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2022 г. |  |
|  | Утверждение порядка оценки тяжести производственных травм медицинскими организациями | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2026 г. |  |
|  | Усиление ответственности работодателей и должностных лиц иных органов и организаций за несвоевременное информирование или сокрытие несчастных случаев и/или фактов травмирования трудоустроенных граждан в рабочее время | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2027 г. |  |
|  | Внедрение механизма регистрации и учета микротравм и микроповреждений на рабочем месте, а также применения в качестве показателя производственного травматизма | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2026 г. |  |
|  | Введение в Трудовой кодекс нормы о создании Производственных советов как обязательной для всех работодателей с внесением в качестве обязательного положения в соглашение социального партнерства и/или коллективного договора.  | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Повышение роли общественного контроля путем разработки Типовых положений о Производственном Совете и технических инспекторах по безопасности и охране труда с организацией их специализированного обучения и повышения квалификации | Внесение изменений и дополнений в действующие НПА. | 2023 г. |  |
|  | Расширение сферы применения социального партнёрства в вопросах охраны труда. Актуализация нормативно-правовой основы деятельности Республиканской комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений, профсоюзных органов в организации с учетом конвенций и рекомендаций Международной организации труда. | Соглашения |  |  |
|  | Создание онлайн платформы, содержащей актуальную нормативную и методическую базу, консультации экспертов, для информационно-справочного сопровождения организации и функционирования системы управления охраной труда в организациях | Онлайн платформа | 2025 г. |  |
|  | Повышение уровня информированности населения по состоянию безопасности и охраны труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний в средствах массовой информации, в том числе с использованием социальной рекламы | Информация | 2022-2030 гг. |  |
|  | Внедрение на предприятиях республики вертикального контроля от заказчика до подрядчика по обеспечению безопасных условий труда и проживания работников в рамках договорных отношений | Информация в МТСЗН | 2021 – 2025 годы |  |
|  | Выработка предложений по эффективному выполнению контрольных функций государственными инспекторами труда в соответствии с конвенциями Международной организации труда № 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле", № 129 "Об инспекции труда в сельском хозяйстве", ратифицированными законами Республики Казахстан от 7 мая 2001 года | Информация в Правительство | Декабрь 2021 года |  |
|  | Разработка и утверждение дорожных карт по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными и опасными условиями труда по наиболее рискованным отраслям экономики (горно-металлургическая, строительная, нефтегазовая и другие) | Дорожные карты | Декабрь2022 года |  |

**Приложение 2**

**Перечень правовых актов РК, посредством которых предполагается**

**реализация Концепции**

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414
2. Кодекс Республики Казахстан «Об административных правонарушениях» от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235, Статьи 86-97
3. Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей. Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30 «https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030
4. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности профессиональных союзов и регулирования трудовых отношений. Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 212-V URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000212.
5. Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054.http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675.
6. Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012709
7. Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743
8. Об утверждении Санитарных правил "Санитарно-эпидемиологические требования к осуществлению производственного контроля". Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 6 июня 2016 года № 239. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013896
9. Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги «Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров. Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021443
10. Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665
11. Об утверждении Правил декларирования деятельности работодателя. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 909. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012601
12. Об утверждении форм актов государственного инспектора труда. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 904. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012498
13. Об утверждении Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан. Совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 801.http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012656
14. Об утверждении Типового положения о службе безопасности и охраны труда в организации. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1020. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012747
15. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731
16. Об утверждении статистических форм общегосударственных статистических наблюдений по статистике труда и занятости и инструкций по их заполнению. Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 7 сентября 2020 года № 34. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021183#z20>
17. Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1055. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012655
18. Об утверждении правил регистрации и расследования, ведения учета и отчетности случаев инфекционных, паразитарных заболеваний и (или) отравлений, неблагоприятных проявлений после иммунизации. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 29 октября 2020 года № ҚР ДСМ-169/2020. https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021562#z7
19. Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых ограничивается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597
20. Об утверждении Правил управления профессиональными рисками Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года №363 https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021197.
21. Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 1562 «<https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300001562>
22. Об утверждении Правил осуществления обязательных профессиональных пенсионных взносов. Постановление Правительства Республики Казахстан от 26 марта 2014 года № 255. https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000255
1. ##  Под социальным эффектом понимается снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, численности работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда. Экономический эффект подразумевает снижение материальных последствий несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, времени, потерянного в результате производственного травматизма, затрат на компенсации за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда, и т. п.

 [↑](#footnote-ref-1)
2. ILO / МОТ Руководство по системам управления охраной труда. МОТ–СУОТ 2001 / ILO-OSH 2001. Женева: Международное бюро труда, 2003. ISBN 92-2-411634-5 [↑](#footnote-ref-2)
3. ILOSTAT database [↑](#footnote-ref-3)
4. МОТ рекомендует, исходя из опыта развитых стран, для оценки вероятного общего числа пострадавших на производстве в странах с плохим учетом использовать отношение общего числа травм к 1 случаю гибели, равное 500-1000:1. [↑](#footnote-ref-4)
5. The ILO’s Strategic Plan for 2022–25, GB.340/PFA/1 (Rev.1). [URL: <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/pfa/WCMS_757564/lang--en/index.htm>] [↑](#footnote-ref-5)
6. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work, Brussels, 28.6.2021 COM(2021) 323 final. [URL: <https://eu-osh-framework-2021.osha.europa.eu/upload_ftp/nirestream/euoshahybrid/pdf/eu-strategic-framework-on-safety-and-health-2021-27-pdf.pdf?updated=1624886105>] [↑](#footnote-ref-6)
7. https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/osh-strategies [↑](#footnote-ref-7)
8. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» (№ 426-ФЗ от 28.12.2013 года) [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (от 24 июля 1998года №125-ФЗ). [↑](#footnote-ref-9)
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.08.2012 №39-н «Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [↑](#footnote-ref-10)
11. Указ Президента РБ от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности» (глава 16 «Порядок и условия осуществления обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). [↑](#footnote-ref-11)
12. Емельянова Т.В. Финансовое обеспечение пенсионных систем в странах Европейского Союза и в России//Финансы. – 2008 – №10 [↑](#footnote-ref-12)
13. Occupational health, safety and wellbeing strategy 2016-2021, the University of Strathclyde, 22.06.2016, [URL: <https://www.strath.ac.uk/media/ps/safetyservices/campusonly/Strategy_2016_to_2021.pdf> ] [↑](#footnote-ref-13)
14. Annual Report on Competition Policy Developments in Norway, 2019 <https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DAF/COMP/AR(2020)26&docLanguage=En> [↑](#footnote-ref-14)
15. Перечень производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы (ПП РК от 31.12.2013 г. № 1562);

Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления (приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053);

Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя (приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.12.2015 г. № 1054). [↑](#footnote-ref-15)
16. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 943. [↑](#footnote-ref-16)
17. Правила предварительных обязательных медицинских осмотров и соответствующие формы, утвержденные Приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 [↑](#footnote-ref-17)
18. утвержден приказом Заместителя Председателя Правления НПП РК «Атамекен» от 18.12.2019г. №255 [↑](#footnote-ref-18)