Әлеуметтік әріптестік пен

әлеуметтік және еңбек

қатынастарын реттеу жөніндегі

республикалық үшжақты комиссияның

2022 жылғы «20» қаңтарда

хаттамасымен

БЕКІТІЛДІ

**Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі қауіпсіз еңбек**

**ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | ПАСПОРТ |  |
| 2 | АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙДЫ ТАЛДАУ2.1 Факторлық талдау2.2. ҚР-дағы еңбекті қорғаудың ағымдағы жағдайы2.3 Еңбекті қорғауды SWOT талдау |  |
| 3 | ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕГЕ ШОЛУ |  |
| 4 | ҚАУІПСІЗ ЕҢБЕКТІ ДАМЫТУ ПАЙЫМЫ |  |
| 5 | ДАМУДЫҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ ЖӘНЕ ТӘСІЛДЕРІ5.1 Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғырту5.2 Кәсіптік тәуекелді азайту жөніндегі шараларды экономикалық ынталандыру5.3 Еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттер мен ғылыми әлеуетті дамыту 5.4 Еңбекті қорғау саласындағы бақылау және мониторинг тиімділігін арттыру |  |
| 6 | НЫСАНАЛЫ ИНДИКАТОРЛАР ЖӘНЕ КҮТІЛЕТІН НӘТИЖЕЛЕР |  |
|  | ҚОСЫМШАЛАРТҰЖЫРЫМДАМАНЫ ІСКЕ АСЫРУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ҚИМЫЛ ЖОСПАРЫ (1-қосымша) |  |
|  | ТҰЖЫРЫМДАМАНЫ ІСКЕ АСЫРУ БОЛЖАНАТЫН ҚР ҚҰҚЫҚТЫҚ АКТІЛЕРІНІҢ ТІЗБЕСІ (2-қосымша) |  |

**1-бөлім. Паспорт**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Атауы | Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі қауіпсіз еңбек тұжырымдамасы |
| 2. Әзірлеу үшін негіздеме | Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі қауіпсіз еңбек тұжырымдамасы (бұдан әрі-тұжырымдама) Конвенция (№ 187) және ұсынымдар (№ 197) талаптарына сәйкес еңбекті қорғау жөніндегі ұлттық бағдарламаны әзірлеу және іске асыру мақсатында ҚР Премьер-Министрінің 2020 жылғы 29 желтоқсандағы тапсырмасы бойынша әзірленді, оған сәйкес әрбір ел Үкімет пен әлеуметтік әріптестердің бірлескен күш-жігері шеңберінде еңбекті қорғаудың тиімді ұлттық жүйесін әзірлеуге тиіс. Мұндай жүйе заңнама мен сәйкестікті қамтамасыз ету тетіктерін, сондай-ақ оқыту және ақпараттық желіні қоса алғанда, әртүрлі элементтерден тұруы тиіс. |
| 3. Бағдарламалық құжатты әзірлеуге жауапты мемлекеттік органды, сондай-ақ іске асыруға жауапты мемлекеттік органдарды көрсету | Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі;Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі; Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігі;Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігінің Ұлттық статистика бюросы;Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі; Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі;Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі;Қазақстан Республикасы Қаржы нарығын реттеу және дамыту агенттігі;Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы; «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы |
| 4. Іске асыру мерзімдері | 2022-2030 жылдар |

# **2-бөлім. Ағымдағы жағдайды талдау**

## Қазақстан Республикасы демократиялық даму деңгейіне ұмтылатын мемлекет ретінде жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін ескеріп қорғайды, олардың қорғалуын жүзеге асырады және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етеді. Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында: «әркімнің қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай еңбек жағдайына құқығы бар...» делінген. Сондықтан еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясат қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға және мемлекеттік деңгейде іске қосуға бағытталған тұжырымдамалық құжат еңбекті қорғаудың басымдығы мен стратегиялық маңыздылығын растайды және жалпы алғанда қауіпсіз еңбекті лайықты еңбектің негізгі факторы ретінде жариялайды.

## COVID-19 пандемиясы Үкіметті, жұмыс берушілерді, жұмысшыларды әлемнің әр елінде бұрын-соңды болмаған қиындықтарға душар етті, еңбек саласына көптеген зардаптар әкелді және оның әрбір жаңа штаммы белгісіздік жағдайында шешілуі керек өткір проблемаларды тудырады. Басқарудағы тәуекелге бағытталған тәсіл өзекті болып табылады. Осыған байланысты еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясат еңбекті қорғау саласында жинақталған тәжірибені ескере отырып, дағдарыс жағдайларында еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін нығайтуға бағытталған. Еңбекті ұйымдастырудың жаңа формаларына көшу, көптеген адамдар қашықтықтан жұмыс режиміне көшкен кезде, жұқтыру қаупін азайтып, жұмысқа орналасуға көптеген жаңа мүмкіндіктер әкеліп қана қоймай, сонымен қатар жаңа кәсіптік тәуекелдердің, соның ішінде психоәлеуметтік сипаттағы пайда болуына әкелді. Өмірлік қажетті қызметке жатқызылған кәсіпорындардың үздіксіз қызметін қамтамасыз ету үшін шұғыл түрде еңбекті қорғау жөніндегі жаңа талаптар әзірленіп, енгізілді және инфекцияның таралуына қарсы іс-қимыл шаралары, оның ішінде тиісті дайындық жүргізілді. Пандемиядан кейінгі бейбітшілік жағдайында қалпына келтіру азаматтарға күшейтілген қамқорлықты, қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды және еңбек жағдайларын жақсартуға ынталандыруды, еңбекті қорғауды күшейтуді, қызмет түрлеріне қарамастан меншіктің барлық нысандары үшін оның тұрақтылығы мен дамуына инвестиция салуды талап етеді.

## Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты айқындауда бірінші кезекте түйінді проблемаларды бөліп көрсете отырып, қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудегі ағымдағы жағдайға талдау жүргізу болып табылады. Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, еңбек жағдайларын жақсарту үшін мемлекеттік деңгейде және кәсіпорындар деңгейінде қабылданатын шаралардан қол жеткізілген экономикалық және әлеуметтік әсерді айқындау және одан әрі даму перспективаларын айқындау қажет.

***2.1. Факторлық талдау***

Еңбек жағдайларын жақсарту қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудің ұлттық бағдарламасын қабылдау және іске асыру арқылы мүмкін болады. Оны қалыптастыру үшін сыртқы және ішкі әсердің басым факторларының спектрін анықтауға мүмкіндік беретін факторлық талдау жүргізілді:

1) *экономикалық және қаржылық факторлар.* Доминантты әсер ету факторларына өндіріс көлеміне, әлемдік бағалар мен инфляцияға, жұмыссыздыққа және білікті жұмыс күшінің тапшылығына байланысты әлемдегі экономикалық жағдай жатады. Қауіпсіз еңбек жағдайлары өндірісті тиімді басқарудың бір бөлігі болып табылады, ал нашар еңбек жағдайлары жұмыс берушіге де, қоғамға да зияндылығы үшін қосымша ақы төлеуге және зиянды жұмыстармен айналысатындарға қосымша демалыс беруге, жеке қорғаныс құралдарына, жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан зардап шеккендерге өтемақы төлеуге және т. б. шығындарды ұлғайту түрінде ақша талап етеді.

Дағдарыс жағдайына және макро және микро деңгейде COVID-19-дан кейінгі экономика үшін ұзақ қалпына келтіру кезеңіне байланысты еңбек жағдайларының нашарлауы болжанады, бұл қарсы әрекет ретінде еңбекті қорғауды экономикалық ынталандыру шараларын енгізуді талап етеді.

2) Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) соңғы баяндамасына сәйкес *демографиялық факторлар* еңбекті қорғау саласында проблемалар туғызатын басым факторлар болып табылады. Демографиялық өзгерістер жас жұмыскерлер арасында өндірістік жарақаттанудың жоғарылауымен көрінеді, ал жас жағынан үлкен жұмыскерлер еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін тиісті тәжірибе мен жабдықты қажет етеді. Жұмыс күшінің құрамына кіретін әйелдер көбінесе стандартты емес жұмыспен айналысады және тірек-қимыл жүйесі аурулары мен жүйке жүктемелерінің жоғары қаупіне ұшырайды.

3) кәсіпорында еңбекті қорғауды ұйымдастыруда *технологиялық факторлар* маңызды рөл атқарады. Технологиялық прогресс пен технологиялық инновациялар психоәлеуметтік денсаулыққа әсер ететін және адам денсаулығына әлі зерттелмеген қауіп-қатерді тудыратын материалдарды қолданумен байланысты болуы мүмкін цифрлық технологияларды, робототехниканы, нанотехнологияны енгізуде көрінеді. Сонымен бірге, технологиялық инновациялар, егер олар дұрыс қолданылса, қауіпті заттардың зиянды әсерін азайтуға, кәсіптік дайындық пен еңбекті қорғау саласындағы бақылаудың тиімділігін арттыруға қызмет ете алады. Жедел технологиялық өзгерістер өнімнің өмірлік циклінің орташа ұзақтығын қысқартады, сондықтан ұйымдар еңбекті қорғаудың жаңа технологиялары қандай өзгерістер әкелетінін болжауы керек.

4) *әлеуметтік және мәдени факторлар* еңбекті қорғауды басқару стилін қалыптастырады және іс жүзінде барлық ұйымдарға айтарлықтай әсер етеді. Қауіпсіз еңбек мәдениетін ілгерілету, нөлдік жарақаттану бағдарламаларын енгізу, жұмыс орнындағы қауіпсіз мінез-құлықты насихаттау еңбекті қорғаудағы бағдарлануы қажет әлемдік трендтер болып табылады. Әлеуметтік кепілдіктер еңбекті қорғаудың, оның ішінде зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыстарды орындау кезіндегі өтемақылар мен жеңілдіктерді мемлекеттік реттеу шаралары арқылы, жұмыскерлердің жекелеген әлеуметтік қорғалған санаттарын қорғау, кәсіптік аурулар мен өндірістік жарақаттар туындаған кезде өтемақыларды міндетті сақтандыру және төлеу іргетасы болып табылады.

5) *кеңістіктік және экологиялық факторлар.* Еңбек процесінде адамға еңбек жағдайларының осы немесе басқа жағдайын анықтайтын өндірістік ортаның көптеген факторлары әсер етеді. Табиғи-климаттық факторлар (биіктік, жер бедері, жауын-шашынның жиілігі мен түрі, температура, ылғалдылық, ионизация және ауаның қозғалғыштығы, атмосфералық қысым және т.б.) еңбекті қорғауды ұйымдастыруда ерекше маңызға ие және қауіпсіз жұмыс режимдерін қолдануды талап етеді. Санитарлық-гигиеналық факторлар (ауа ортасының сапасы, зиянды заттар мен сәулелену деңгейі, шу, діріл, жарық жағдайы және т.б.) санитарлық-гигиеналық нормаларды сақтауды талап етеді. Бұл факторлардың әсері айтарлықтай, өйткені оларда ауаның ластануы, шамадан тыс жылу жүктемесі, аурулардың өршуі, ауа-райы мен температура жағдайларының өзгеруі сияқты қауіпті салдарлар болуы мүмкін, бұл өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың көбеюіне әкеледі.

6) *заңнамалық және реттеуші факторлар* еңбекті қорғауда негіз қалаушы болып табылады, ол көптеген нормативтік-құқықтық актілерге құрылған, реттелетін қызмет саласына жатады. Халықаралық тәжірибе әртүрлі мүдделері бар бірнеше субъектілерді тартқан кезде заңнамалық құрамдас бөліктің пәрменділігі әлеуметтік әріптестікке байланысты екенін көрсетеді, бұл бәріне пайдалы: еңбек жағдайларын жақсартуға бірлескен үлес оның өнімділігінің өсуіне және өнім сапасының артуына әкеледі, бұл жұмыс берушілер үшін маңызды және сонымен бірге жұмысшылардың денсаулығын сақтауға көмектеседі. Керісінше: «тегін сүт» және «зияндылығы үшін» жалақыға шағын үстемеақыны таратудағы нашар еңбек жағдайлары жұмыскерлердің денсаулығын сақтауға көмектеспейді және ұзақ мерзімді жоспарда жұмыс беруші үшін тиімсіз.

7) *саяси және басқару факторлары.* Еңбекті қорғауды барлық деңгейлерде басқару жүйелі тәсілді қолдануды талап етеді, бұл ұлттық заңдарда және нормативтік актілерде бекітілген еңбекті қорғауды басқару жүйелері үшін ұлттық негіз құрылымын құруда көрінеді. ХЕҰ ұсынымдары басқару өзара байланысты басқару элементтерінің жиынтығын көздейтін схема (1-сурет) бойынша құрылуы тиіс деп болжайды, олардың бірлескен күш-жігері мен іс-әрекеттері еңбекті қорғау жөніндегі ұлттық бағдарламаны (Тұжырымдаманы) іске асыруға бағытталуы тиіс.



1-сурет – Еңбекті қорғаудың ұлттық жүйесі[[1]](#footnote-1)

Ұлттық жүйенің барлық элементтері осы Тұжырымдамада көрініс тапқан. Еңбекті қорғау саласындағы негізгі проблемалар тұрғысынан саяси шешімдерді адамдардың қауіпсіздігі мен денсаулығына жаңадан туындайтын тәуекелдерден алдын алуға бағытталған профилактикалық жұмысты күшейтуге, неғұрлым көп бейінді тәсілді қолдануға және денсаулық сақтау жүйесімен өзара байланысты нығайтуға шоғырландыру қажет. Сондай-ақ еңбекті қорғау проблемалары туралы неғұрлым тереңірек хабардар етуді қамтамасыз ету маңызды. Сонымен, Халықаралық еңбек нормалары мен ұлттық заңдарды мүлтіксіз сақтауға қол жеткізу қажет және бұл міндетті шешу мемлекеттік органдар, жұмыкерлер мен жұмыс берушілер арасында неғұрлым тығыз өзара іс-қимылды талап етеді.

Факторлық талдау ресурстарды дәйекті және тиімді пайдалануды қамтамасыз етуге, сондай-ақ тұжырымдаманы іске асырудағы үйлестіруді жақсартуға мүмкіндік береді.

***2.2. ҚР-дағы еңбекті қорғаудың ағымдағы жағдайы***

***Еңбекті қорғауды басқарудағы тәуекелге бағытталған тәсіл***

Соңғы он жыл ішінде Қазақстан еңбекті қорғауды басқарудың нарықтық моделіне көшу және кәсіпорындардың тәжірибесіне тәуекелге бағдарланған тәсілдерді енгізу бойынша үлкен жұмыс жүргізді. Халықаралық еңбек стандарттары ратификацияланды, еңбек заңнамасының нормалары өзгертілді. 2020 жылы еңбек заңнамасына кәсіптік тәуекелдер мәселелеріне қатысты ұғымдық аппарат, еңбекті қорғауды басқару жүйесі бойынша үлгілік ереже және кәсіптік тәуекелдерді басқару қағидалары енгізілді. Бұрын, ішінара тәуекелді бағалау аттестаттау шеңберінде немесе халықаралық ХЕҰ-ЕҚБЖ, OHSAS стандарттарына ұқсас ұлттық стандарттарды енгізу кезінде жүзеге асырылды.

Гигиеналық жіктеу негізінде еңбек жағдайларын бағалау жұмыс орындарын ауқымды аттестаттау және оларды өнеркәсіпте және халық шаруашылығының басқа салаларында рационализациялау аясында жасалды. Себеп-салдарлық байланысты талдау өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулар қанағаттанғысыз еңбек жағдайларының, гигиеналық нормативтерге сәйкес келмейтін жағдайлардың салдары болып табылатынын көрсетеді. Еңбекті гигиеналық жіктеу (өндірістік орта факторларының зияндылығы мен қауіптілігі, еңбек процесінің ауырлығы мен қауырттылығы көрсеткіштері бойынша) еңбек жағдайлары мен сипатының сыныптарын айқындайды, алайда келесі кезең ішінде бұл өлшемдер түбегейлі өзгерген жоқ. Сондықтан осы мәселе бойынша, оның ішінде ерекше еңбек жағдайларын (ашық ауада, жерасты жұмыстары, биіктік жұмыстары және т.б.) жіктеуге қатысты жаңа тәсілдерді пысықтау және ғылыми негіздеу қажет. Ерекше еңбек жағдайларында өндірістік факторларды сәйкестендіру және өлшеу жөніндегі әдістемелердің болмауы проблемасын шешу талап етіледі, сондай-ақ өндірістік факторлардың біріктірілген әсерін бағалау жөніндегі мәселені шешу қажет.

Еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік стандарттарды өзектендіру жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету және өндірістік жарақаттанудың жиі себептері болып табылатын қызметкерлерді оқыту сияқты негізгі мәселелерді қозғайды. Қазіргі уақытта Қазақстанда белгіленген нормалар негізінде жеке қорғану құралдарын беруге қатаң регламенттелген тәсіл қолданылады. Соңғы 10 жыл ішінде 35-тен астам жинақты 1 нормативтік актіге қайта қарау және біріктіру бойынша жұмыс жүргізілуде, сонымен қатар 7-ге жуық норма әлі енгізілген жоқ және олардың бір бөлігі нормативтік актілер базасына орналастырылмаған және пайдаланушылардың кең ауқымына қолжетімді емес.

Қолданыстағы нормаларда жеке қорғаныс құралдарының түрлері айтылады, олардың көпшілігі Кеден одағының «Жеке қорғаныс құралдарының қауіпсіздігі туралы» техникалық регламентінде (КО ТР 019/2011) көрсетілмеген, қолданыстағы нормалардағы бірқатар ЖҚҚ сипаттамасы осы техрегламенттің талаптарына жауап бермейді. Нормаларда техникалық регламентке енгізілмеген, бірақ нарықта сатылатын және практикада қолданылатын бірқатар құралдар бар. Бірыңғай үлгілік біліктілік анықтамалықтарында (БТБА) көзделген барлық қолданыстағы кәсіптер қамтылмаған және нормаларда келтірілген кәсіптер мен лауазымдардың көптеген атаулары БТБА-ға сәйкес келмейді. Осыған байланысты ЖҚҚ беруді нормалаудың қолданыстағы тәртібін пайдалану жұмыс орындарын аттестаттауды және кәсіби тәуекелдерді бағалауды бұзушылықсыз жүргізуге мүмкіндік бермейді. Сонымен қатар, бірқатар салалық нормаларда бір типтегі ЖҚҚ және ұқсас кәсіптер үшін бір жылға беру нормалары әр түрлі болады, бұл жұмысшылар мен жұмыс берушілердің әділ шағымдарын тудырады. Қолданыстағы регламенттеуші тәртіп БТБА-да өзгерістер болған кезде, ЖҚҚ-ның жаңа түрлері (оның ішінде кешенді) және қасиеттері жақсартылған құралдар пайда болған кезде Нормаларға жедел өзгерістер енгізуге, сондай-ақ жұмыс берушінің кәсіптік тәуекелдерді қоспағанда, еңбек жағдайларының жақсаруына байланысты беру көлемдерін немесе кию мерзімдерін түзетуіне және т.б. мүмкіндік бермейді. Бұл қиындықтарды тудырады және жұмыскерлерді заманауи, ыңғайлы және сенімді жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етуге әрдайым мүмкіндік бермейді. Пандемия кезеңінде жаппай жұқтыру жағдайлары тәуекел сипатын ескермей, қолданылатын нормативтік тәсілдің тиімсіздігін көрсетті. Сондықтан бұл бағытта жұмыскердің кәсіптік тәуекелін ескере отырып, жаңа тәсілдерді ғылыми негіздеу қажет.

Жалпы алғанда еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық моделі еңбек жағдайларын қауіпсіз (оңтайлы, жол берілетін) және қауіпсіз емес (зиянды және қауіпті) санатқа жатқызудың компенсаторлық қағидатына негізделген, бұл ішінара жұмыскерлерді қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыспен қамтуға ынталандыруға ықпал етеді, ал жұмыс беруші еңбек жағдайларын жақсартуға, зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыс орындарын азайтуға, өндірісті жаңғыртуға, өндірістік және технологиялық процесті автоматтандыруға және т. б. мүдделі емес.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге берілетін кепілдіктердің кең спектрі көптеген нормативтік-құқықтық құжаттарға негізделген, өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталуы тиіс, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығын қысқартуды қамтиды (ҚР ЕК-нің 69-бабы); жұмыскерлердің осы санаты үшін жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын беру (ҚР ЕК-нің 89-бабы); ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті және өзге де ерекше жұмыстарда істейтін қызметкерлерге еңбекақының жоғары мөлшерін белгілеу (ҚР ЕК-нің 105, 153-баптары); еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) жұмыстармен айналысатын жұмыскерлердің пайдасына міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары (бұдан әрі-МКЗЖ); сүтті, емдік-профилактикалық тамақты тегін беру (ҚР ЕК-нің 182-бабы); ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) жұмыскерлерді ауысым алдындағы медициналық куәландыру (ҚР ЕК 182); еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз ету (ҚР ЕК 182-бабы).

Бұл кепілдіктерді беру өндірістердің, цехтардың, ауыр жұмыстардың тиісті тізіміне енген кәсіптер мен лауазымдар үшін ғана жүзеге асырылады, сонымен қатар осы құқықты белгілейтін тізімдер бірнеше және олар көлемі жағынан да, мазмұны жағынан да ерекшеленеді:

- «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңының 26-бабы 1 және 2-тармақтарына сәйкес жұмыскердің ай сайынғы табысынан 5 пайыз мөлшерінде міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын төлеу жөніндегі агенттер өз қаражаты есебінен пайдасына жүзеге асыратын еңбек жағдайлары зиянды жұмыстармен айналысатын өндірістердің, жұмыстардың, жұмыскерлер кәсіптерінің тізбесі (31.12.2013ж. № 1562 ҚР ҮҚ);

- Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидалары (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1053 бұйрығы);

- Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидалары (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығы);

Осыған байланысты ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге кепілдіктер беру тәсілдерін бір нормативтік актінің негізінде бірыңғай тетік түрінде біріздендіру қажет. Қазіргі уақытта ҚР-да кәсіпорындағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі шаралар жеткілікті дамымаған, ескірген жабдықтарды ауыстыру жүргізілмейді, қолданылатын технологиялар жаңартылмайды, аттестаттау және мерзімді медициналық тексеру жүргізу сапасы қажетті әсерге жетпейді, зиянды өндірістердің жұмыскерлеріне берілетін сүт ағзаны зиянды заттардың әсерінен қорғауды әрдайым қамтамасыз ете бермейді, кейбір жағдайларда ағзаға уытты әсерді тіпті күшейтеді және т.б.

**Еңбек жағдайларын бақылау және мониторинг, өндірістегі жазатайым оқиғалардың статистикасы.**

Статистикалық деректерге сәйкес соңғы бірнеше онжылдықта Қазақстан қауіпсіз еңбек индикаторларының бірі ретінде өндірістік жарақаттануды (бұдан әрі - ӨЖ) төмендетуде оның деңгейін, яғни жиілігін (1000 жұмыс істейтінге шаққандағы үлес салмағы) 2010 жылғы 0,67-ден 2020 жылы 0,39-ға дейін азайта отырып, елеулі табыстарға қол жеткізді, бұл ретте 2020 жылы өлімге әкелетін жарақаттанудың жиілігі 0,039-ды құрады, дегенмен алдыңғы 2019 жылмен салыстырғанда ұлғайғанын көрсетті (2.1-сурет).

*2.1-сурет. Өндірістік жарақаттану жиілігі көрсеткіштерінің серпіні (1000 жұмыс істейтінге)*

Сонымен қатар, жарақаттану деңгейін дұрыс бағалау және өндірістік жарақаттану дәрежесі бойынша Қазақстанның шет елдермен салыстырмалылығы туралы жалпы түсінік алу үшін әлемдегі кейбір елдер бойынша өндірістегі жазатайым оқиғалардың жиілігін өлімге әкелетін (F) және өлімге әкелмейтін (NF) нәтижелермен салыстыру жүргізілді. ХЕҰ-ның осы көрсеткіштері арасындағы арақатынасты өндірісте өлімге әкелмейтін жарақаттар туралы есептілікті жасыру деңгейінің индикаторы ретінде пайдаланады. Біз NF жиілігінің F-қа қатынасын RatioNF/F деп белгілейміз. Өлімге әкелетін жазатайым оқиғаларды жасыру өте қиын, сондықтан мұндай жазатайым оқиғалар туралы мәліметтер өлімге әкелмейтін жазатайым оқиғалардан айырмашылығы статистикалық тұрғыдан сенімді болып саналады.

2.1-кестеде жарақаттанудың үш көрсеткіші бойынша әлемнің 16 елін саралау нәтижелері келтірілген: F, NF және RatioNF / F. Өлім жиілігі орташа көрсеткіштен төмен/жоғары елдер салыстырмалы түрде төмен/жоғары елдер ретінде анықталды. NF Ғ-ға қатынасы 100-ден жоғары/төмен елдер сәйкесінше NF жасыру деңгейі салыстырмалы түрде төмен/жоғары елдер ретінде анықталды.

**2.1. кесте. Елдерді көрсеткіштер бойынша бөлу** F, NF и RatioNF/F[[2]](#footnote-2)

| **Ел** | **100 мың жұмыс істейтіндерге шаққанда өлімге әкелетін ЖО жиілігі (F)** | **100 мың жұмыс істейтіндерге шаққанда өлімге әкелмейтін ЖО жиілігі (NF)** | **Өлімге әкелмейтіндердің өлімге әкелетін ЖО қатынасы(RatioNF/F)** | **Жиілілік F / Жасыру деңгейі NF** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Австрия | 3.21 | 1 699.10 | 528.60 | төмен/төмен |
| Армени | 1.90 | 45.80 | 24.10 | төмен/жоғары |
| Беларусь | 2.30 | 39.70 | 17.30 | төмен/жоғары |
| Ұлыбритания | 0.73 | 827.80 | 1 128.80 | төмен/төмен |
| Германия | 1.12 | 1 926.50 | 1 725.20 | төмен/төмен |
| Израиль | 1.80 | 2 187.10 | 1 215.10 | төмен/төмен |
| Испания | 2.13 | 2 996.60 | 1 407.80 | төмен/төмен |
| Италия | 2.57 | 1 568.60 | 611.10 | төмен/төмен |
| **Қазақстан** | **6.20** | **54.10** | **8.80** | **жоғары / жоғары** |
| Қырғызстан | 5.05 | 30.10 | 6.00 | жоғары / жоғары |
| Норвегия | 1.72 | 964.60 | 561.90 | төмен/төмен |
| Польша | 2.33 | 557.40 | 238.90 | төмен/төмен |
| Португалия | 4.12 | 2 963.57 | 719.90 | төмен/төмен |
| Ресей  | 6.00 | 121.00 | 20.20 | жоғары / жоғары |
| Финляндия | 1.32 | 1 951.10 | 1 478.10 | төмен/төмен |
| Жапония | 2.00 | 220.00 | 110.00 | төмен/төмен |

Қазақстанда жасырын жарақаттану көрсеткіші және өндірісте қаза табу проблемасы ерекше өзектілікке ие болып отыр, атап айтқанда 2020 жылы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаның басталуы салдарынан зардап шеккендердің жалпы санының қаза тапқандар санына қатынасы 10:1[[3]](#footnote-3) құрады (2.1-кесте. 2.2-сурет).

Сараптамалық бағалаулар бойынша өлімге әкелетін ЖО-ның жоғары жиілігі және өлімге әкелмейтін ЖО жасырудың жоғары деңгейі негізінен бұрынғы КСРО елдері үшін байқалады. Аталған елдерге қарағанда, өлімге әкелетін ЖО жиілігі төмен немесе салыстырмалы түрде төмен және өлімге әкелмейтін ЖО туралы деректерді жасырудың төмен дәрежесі бар елдер тобын негізінен Батыс Еуропаның дамыған елдері, сондай-ақ өнеркәсібі прогрессивті еңбек қорғау жүйелерімен сипатталатын Израиль мен Жапония құрады.

*2.2-сурет. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде зардап шеккендер санының серпіні*

Шағын кәсіпорындардағы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар салдарынан зардап шеккендердің саны жиынтықтағы ірі және орта кәсіпорындарға қарағанда небәрі 15% - ға төмен екенін атап өткен жөн (2.3-сурет). Инциденттердің ең көп саны (барлық жағдайлардың жартысынан көбі) жеке меншіктегі кәсіпорындарда орын алады.

*2.3-сурет Меншік нысанына және кәсіпорындардың өлшемділігіне байланысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар салдарынан зардап шеккендердің саны, адам*

Салалық және аумақтық бөліністегі өндірістік жарақаттануды талдау сала мен өңірдің ерекшелігін ескере отырып, қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуде неғұрлым толық көрініс береді.

Өндірістік жарақаттанудың жоғары деңгейі өңдеу және тау-кен өнеркәсібі, құрылыс, көлік сияқты салаларда байқалады (2.4-сурет).

*2.4-сурет. Орта есеппен 2018 – 2020 жылдары салалар бөлінісінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде зардап шеккендер санының серпіні*

Сонымен бірге, ең объективті деп саналатын салыстырмалы шамаларды талдау басқа көріністі көрсетеді (2.5-сурет). Өндірістік жарақаттану коэффициенті, оның ішінде зардап шеккендер мен қаза тапқандардың санын салалардағы жұмыспен қамтылғандардың жалпы санына көрсететін өлім-жітім сияқты көрсеткіштер бойынша тау-кен өнеркәсібі бірінші орынға шығып, айтарлықтай «көшбасшы» болып табылады. Қарамастан құрылыс саласы болып табылады травмоопасной, ал ауыл шаруашылығы кәсіпорындары үзіп көрсетеді төмен көрсеткіштер абсолюттік (2.4-сурет) орта есеппен 3 жылдағы (2018-2020 жж.) салыстырмалы көрсеткіштерді салыстыру кезінде олардың тең мәндері анықталады, бұл аграрлық сектор қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етудің төмен деңгейін көрсетеді.

*2.5-сурет. Орта есеппен 2018 – 2020 жылдардағы салалық бөліністегі өндірістік жарақаттану көрсеткіштері*

Алайда, зардап шеккендердің саны бойынша көрсеткіштерде басым болатын неғұрлым жарақатқа қауіпті салаларда (тау-кен өндіру және өңдеу өнеркәсібі) ауыр емес жарақаттар туралы мәліметтердің ең аз төмендеуі байқалатынын атап өткен жөн (тиісінше 12:1 және 11:1). Жасырын жарақаттанудың ең жоғары көрсеткіші Құрылыс (3:1) және ауыл шаруашылығы (4:1) сияқты экономикалық қызмет түрлерімен ерекшеленеді. Осылайша, жұмыс берушілердің өлім-жітімсіз жарақаттану туралы есептілігіндегі мәліметтерді төмендету деңгейі экономика салалары бойынша айтарлықтай түрленеді және жарақаттанудың жоғары деңгейі өндірістік циклдің, технологиялық процестердің және пайдаланылатын шикізат пен материалдар түрінің ерекшелігіне байланысты. Жоғарыда айтылғандарды негізге ала отырып, тау-кен өндіру және өңдеу өнеркәсібі, еңбекті қорғауды ұйымдастыру сияқты дәстүрлі жарақат алу қаупі бар салаларда жолға қойылғанын, оны басқару жүйелері енгізілгенін атап өтуге болады, бұл басқа салаларға қарағанда еңбек жағдайлары туралы сенімді сипаттама алуға мүмкіндік береді.

Өңірлік аспектіде абсолюттік көрсеткіштер бойынша өндірістік жарақаттану және кәсіби сырқаттану жағдайлары бойынша үстем Қарағанды және Шығыс Қазақстан облыстары мен Алматы қаласы сияқты өңірлер ерекшеленеді (2.6-сурет). Сонымен қатар, салыстырмалы көрсеткіштер бойынша айтарлықтай жарақат алу қаупі бар өндірістік қуаттармен және өндіруші және өңдеуші өнеркәсіптермен ерекшеленбейтін Ақмола облысы үшінші орынды алады.

*2.6-сурет. Өңірлік бөліністегі орташа 2018-2020 жылдардағы өндірістік жарақаттану көрсеткіштері*

Өңірлік аспектіде қайтыс болмайтын жарақаттану туралы жұмыс берушілердің есептілігіндегі мәліметтерді кеміту деңгейін талдау айтарлықтай ауытқушылықты көрсетеді, бұл сондай-ақ Алматы (5:1) және Қызылорда (6:1) облыстары мен Шымкент қаласы (6:1) сияқты өңірлерде ауырлығы жеңіл дәрежедегі жазатайым оқиғаларды жасыру проблемасын растайды.

Статистика деректері бойынша соңғы үш жылда зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлер санының тұрақты төмендеуі байқалады (сурет. 2.7). Сонымен қатар, салыстырмалы түрде, үлес салмағын қолдана отырып, көрсеткіштің тұрақтылығын атап өткен жөн (22 – 22,3 промилле).

*2.7-сурет. Зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында* (гигиеналық нормативтерге жауап бермейтін) *жұмыскерлердің жұмыспен қамтылу көрсеткіштері*

Республиканың кәсіпорындарында жылдан жылға ауыр дене еңбегімен 90 мыңға жуық қызметкер жұмыс істейді, бұл ретте осы көрсеткіштің ұлғаюы байқалады (2018 жылы – 85 272 адам, 2019 жылы – 93 972 адам, 2020 жылы – 94 319 адам), мұндай жұмыскерлердің орташа үлес салмағы 5,5% - ды құрайды. Негізінен жұмыскерлер бір мезгілде өндірістік ортаның бірнеше зиянды факторларының аралас ықпалында болатындығын ескеру керек, бұл кәсіптік аурудың пайда болуына әкеледі. Қарастырылып отырған кезеңде жылына орта есеппен 280 кәсіптік ауру жағдайы анықталады (2018 жылы – 330 адам, 2019 жылы – 279 адам, 2020 жылы – 281 адам). Бұл, мысалы, жылына орта есеппен 575 кәсіби аурулар тіркелген 2012-2014 жж. кезеңіне қарағанда айтарлықтай аз, сонымен қатар зиянды еңбек жағдайларында жұмыскерлердің жұмыспен қамтылу көрсеткіштерінің төмендемейтіндігін және кәсіби ауруларды анықтау, тіркеу және есепке алу жүйесінің сілкіністерін ескере отырып, теріс статистиканың төмендеуін оң құбылыс деп атауға болады.

Жарақаттануды жеңіл салдармен жасырудың дәлелденген фактісін ескере отырып, бұл сомалар іс жүзінде әлдеқайда жоғары болуы керек деген қорытынды жасауға болады. Осылайша, республика, өңір және сала ауқымында «жасырын жарақаттану» проблемасы анықталды. Салалық және өңірлік ерекшеліктерді ескере отырып, өндірістің ауыл шаруашылығы бағытындағы өңірлер осы тұрғыдан тәуекелді болып айқындалды, бұл жұмыс берушілердің де, жұмыскерлердің де денсаулыққа да, материалдық салдарға да қатысты жұмыскерлер үшін туындайтын тәуекелдермен жарақаттану фактілерін тануға төмен мүдделілігін растайды.

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды есепке алу және тіркеу проблемасы шешуді талап етеді. Өндірістік жарақаттанудың абсолютті және салыстырмалы көрсеткіштерінің аналитикалық рейтингтеріндегі айырмашылық халықаралық тәжірибеде танылған индикаторларды, көрсеткіштер мен оларды есептеу әдістерін қолданбайтын мемлекеттік мониторинг жүйесінің кемшіліктерін көрсетеді (2.8-сурет).

Сонымен қатар, барлық кәсіпорындар бойынша тұрақты негізде еңбекті қорғау жағдайына жаппай статистикалық байқаулар жүргізу ұлттық деңгейде қамтамасыз етілуге тиіс. ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігінің Ұлттық статистика бюросының, ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің, Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының және сақтандыру ұйымдарының статистикалық ақпаратты жинау көрсеткіштері мен әдістемелері әртүрлі мақсаттарға сүйене отырып ерекшеленеді. Осыған байланысты өндірістік жарақаттану, кәсіптік аурулар және т. б. туралы деректер айтарлықтай ерекшеленеді.

*2.8-сурет. - 2020 жылғы өндірістік жарақат туралы статистикалық деректердегі айырмашылықтар*

Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде республикадағы еңбекті қорғау жай-күйінің барлық жерде мониторингін қамтамасыз ететін еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекцияға маңызды рөл беріледі. ҚР ЕХӘҚМ Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитетінің (бұдан әрі - ЕӘКК) деректері бойынша 2020 жылы өндірісте жасырылған 54 жазатайым оқиға анықталды, тексеру қорытындылары бойынша 1 234 материал құқық қорғау органдарына берілді, оның ішінде 94% ішкі істер органдарына берілді, 173 қылмыстық іс қозғалды, оның 172-сі еңбекті қорғау мәселелері бойынша (2.9-сурет).

*2.9-сурет. 2020 жылға мемлекеттік бақылау нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтар саны*

Еңбекті қорғау саласындағы бақылауды ұйымдастырудағы негізгі проблемаларды атап өте отырып, бірінші кезекте мемлекеттік еңбек инспекторларының шамадан тыс жүктемесін азайту қажет.

Орта есеппен соңғы 2 жылда ұйымдардың әртүрлі санаттарын тексеруге енгізілетін шектеулерді ескере отырып, бір МЕИ-ге жылына 10-нан 30-ға дейін тексеру келеді (2.10-сурет). Сонымен қатар, алдыңғы жылдары бір МЕИ-ге шамамен 40-80 тексеру жүргізілді.

*2.10 - Сурет - 2020 жылға арналған өңірлер бөлінісінде мемлекеттік бақылау нәтижелілігінің индикаторлары*

Он жыл бұрын, аумақтық деңгейде Комитет барлық облыстарда, Алматы және Астана қалаларында жұмыс істейтін бақылау және әлеуметтік қорғау департаменттерімен таныстырылды. Қазіргі уақытта еңбек заңнамасының сақталуын бақылау функциялары жергілікті атқарушы органдарға берілді. Тиісінше, мемлекеттік еңбек инспекторлары 01.07.2013 жылдан бастап облыстар, Нұр-Сұлтан, Алматы және Шымкент қалалары әкімдіктерінің құрылымында орналасқан.

Анықталған бұзушылықтар саны мен кәсіпорындарда жасырын жарақаттану саны арасындағы айтарлықтай байланысты атап өтеміз (2.11 - сурет).

*2.11-сурет. - ЖО уақтылы тергеп-тексеру (жасыру) бөлігінде мемлекеттік еңбек инспекциясы анықтаған бұзушылықтар санының серпіні*

Мемлекеттік еңбек инспекторларының қадағалау-бақылау қызметін сапалы жүзеге асыруы мақсатында басқарудың орталық деңгейіне беру үшін жергілікті деңгейдегі мемлекеттік инспекцияның құрылымдық бөлімшелерін өңірлік бағыныстан шығару қажет.

Мемлекет деңгейінде өндірістік жарақаттану бойынша салыстырмалы релевантты статистика кезінде кәсіби тәуекелдерді бағалау нәтижелерін талдауды жүргізу мүмкін емес. Республиканың ірі кәсіпорындарының едәуір санына қарамастан, бірнеше онжылдық бойы кәсіби тәуекелдерді бағалауға негізделген еңбекті қорғау менеджментінің жүйелері (2021 жылға – 2796 кәсіпорын), еңбек жөніндегі уәкілетті органдарда және статистика саласында жұмыс орындарындағы тәуекел көрсеткіштері туралы орталықтандырылған ақпарат енгізілген жоқ.

Еңбек жағдайларын мемлекеттік мониторингілеудің қолданыстағы жүйесі еңбек заңнамасына 2020 жылдан бастап енгізілген жұмыс берушіні міндетті басқару барысында анықталған қазіргі кәсіптік тәуекелдер туралы ақпаратты жинауға және талдауға бағдарланбаған.

Қазақстанда еңбек жағдайларын мемлекеттік мониторингтеудің қолданыстағы тетігі кәсіби тәуекелдер туралы ақпаратты зерттеу, талдау, бақылау, тарату және пайдалану мүмкіндігін қамтамасыз етпейді, кәсіптер, жұмыскерлердің кәсіптік топтары және т. б. деңгейінде жарақаттанудың себеп-салдарлық байланыстарын анықтау үшін қажетті мәліметтерді қамтымайды.

Осылайша, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тіркеу, тергеп-тексеру және есепке алу үшін заңнамалық база құру, өндірістегі жазатайым оқиғалар бойынша ақпарат беру, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу, кәсіби тәуекелдерді бағалау (өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау) үшін кәсіпорындағы және тұтастай республикадағы еңбек жағдайларын толық көрсететін бірыңғай кешенді модельге түрлендіру қажет.

***Экономикалық ынталандыру шаралары және қауіпсіз еңбекті қаржылық қамтамасыз етуге арналған шығындар***

Өндірістік жарақаттануды талдау келесі ерекшеліктерді анықтауға мүмкіндік берді. Өндірістегі ауыр зардаптары бар жазатайым оқиғалардың себептері ұйымдастырушылық сипаттағы себептер (жұмыс өндірісін қанағаттанғысыз ұйымдастыру, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдерін оқытудағы кемшіліктер, технологиялық процестің бұзылуы, жұмыс орындарын ұйымдастыру мен ұстаудағы кемшіліктер, еңбек және өндірістік тәртіптің бұзылуы және т.б.) болып табылады. Өнеркәсіптік кәсіпорындарда өндірісті техникалық қайта жарақтандыру өте баяу қарқынмен жүзеге асырылуда. Негізгі өндірістік қорлардың жоғары тозуы, сондай-ақ ұйымдарды қайта жаңарту, техникалық қайта жарақтандыру бойынша шектеулі инвестициялық мүмкіндіктер жағдайында республикада қаржылық қолдау шараларын енгізуге қажеттілік бар.

Жарақаттанудың және жұмыскерлердің денсаулығына зиянды өндірістік факторлардың әсер етуінің едәуір деңгейі зардап шеккен бір адамға шаққандағы еңбек қызметіне байланысты жарақат салдарынан жұмыс уақытының жоғалуынан, жазатайым оқиғалардың материалдық салдары мен жұмыс берушінің зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақы төлеуге жұмсаған шығындарынан көрінетін материалдық салдарға әкеледі (2.12 - сурет).

*Сурет - 2.12 - Қолайсыз еңбек жағдайларында қызметкерлерді жұмыспен қамтудың және өндірістік жарақаттанудың материалдық салдары*

Жұмыскерлерге зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақыға жұмыс берушілер шығындарының сомаларының тұрақты өсуі байқалады: 2020 жылы бұл көрсеткіш 141,5 млрд.теңгені құрады, бұл 2018 жылға қарағанда 2 есе жоғары (67,5 млрд. теңге).

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаның басталуы белгілі бір шығындарға әкеп соғады, оларды өндірістегі жазатайым оқиғалардың материалдық салдары, сондай-ақ МӘСҚ, ЗТМО және сақтандыру ұйымдарының өндірісте зардап шеккендерге төлейтін төлемдері сияқты көрсеткіштер призмасы арқылы экономикалық бағалауға болады. Өндірістік жарақаттанудан болатын материалдық зардаптар 2020 жылы 1.97 миллиард теңгені немесе зардап шеккен 1 адамға шаққанда 969,9 мың теңгені құрады. 2020 жылға сақтандыру төлемдері 4,5 млрд. теңгені құрады, сонымен қатар, жұмыскерлерді өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру сегментінде жиналған сыйлықақылар көлемі 39 млрд.теңгені құрады. (2.13 - сурет).

*2.13 - Сурет – 2020 жылғы қауіпсіз емес еңбек жағдайларынан экономикалық шығындар*

Санитарлық-гигиеналық стандарттарға сәйкес келмейтін жұмыс орындарында жұмыс істейтін жұмысшылардың үлесі сияқты қауіпсіз еңбек көрсеткішін талдай отырып, біз оның өзгермейтіндігін және кейбір салаларда өсуін атап өтеміз. Статистикалық деректерге сәйкес, 2020 жылы санитарлық-гигиеналық талаптарға (нормаларға) жауап бермейтін еңбек жағдайларында 366,898 мыңнан астам жұмыскер, оның ішінде шу мен дірілдің жоғары деңгейі жағдайында (46,3%), жұмыс аймағының жоғары газдануы мен шаңдануы әсерінен (32,6%) жұмыс істеді. Зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлердің ең көп саны өңдеу өнеркәсібі (26,9%), тау-кен өндіру өнеркәсібі (24,5%), көлік және қоймалау (14,1%) және т. б. кәсіпорындарында байқалады.

2020 жылдың қорытындысы бойынша қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақы белгіленген қызметкерлер саны 672 294 адамды құрады. Жұмыс берушілер ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге кепілдіктер ("жеңілдіктер" және "өтемақылар") беруге 141 млрд теңгеден астам, оның ішінде қосымша демалыстарға 47,8 млрд теңге, қысқартылған жұмыс күніне шамамен 10 млрд. тг., тегін емдік-профилактикалық тамақтануға 17,3 млрд. тг., тегін сүт немесе оған теңестірілген басқа да өнімдерді алуға 7,9 млрд.тг., зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайлары үшін қосымша ақыға 57,4 млрд.тг. бағытталды.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге жоғарыда аталған "жеңілдіктер" мен "өтемақыларға" құқық беретін мемлекеттік кепілдіктер берудегі тізімдік тәсіл КСРО кезінен бастап 50 жылдан астам уақыт бойы қолданылып келген тізімдерге негізделген. Мысалы, қосымша демалыс құқығы алғаш рет РСФСР Халық Комиссарлары Кеңесінің 1918 жылғы 14 маусымдағы қаулысымен белгіленді, 1974 жылы барлық нормативтік құжаттар біріктіріліп, қазіргі тізімнің негізі бекітілді. КСРО кезінен бері қалыптасқан және қазір жұмыс істеп тұрған тізімдік өтемақының моделі жалғыз жұмыс берушінің кәсіптерге, лауазымдарға және орындалатын жұмыс түрлеріне байланысты бірдей (типтік) еңбек жағдайлары мен өндірістік процестерді қамтамасыз ететін (қамтамасыз етуі керек) мемлекет болуымен байланысты болды. Бұл тәсіл 1976 жылы, тізімді келесі жаңарту кезінде 1,5 есе өскен кезде, өзінің орындылығын ішінара жоғалтты. Еңбекті қорғауды басқарудағы жаңа әдістерді іздеу жаңа процедураны – жұмыс орындарын аттестаттауды (ЖОА) енгізуге әкелді. ЖОА идеологиясы барлық жұмыс орындары үш санаттың біріне жататындығында болды: аттестатталған (қауіпсіз еңбек жағдайлары), шартты түрде аттестатталған (рационализациялануы тиіс жұмыс орындары); аттестацияланбаған (жойылуы тиіс жұмыс орындары). ЖОА нәтижелері ұсынылатын кепілдіктердің негізі болуы керек деп болжалды, бірақ келесі жылдар ішінде байланыстырушы механизмдер орнатылмаған, дегенмен өндірістік объектілерді сертификаттау тәртібі бірнеше рет өзгертілген. Қазіргі уақытта аттестаттау нәтижелері бойынша, оның нәтижелеріне қарамастан, барлық жұмыс орындары аттестатталған (аттестаттау рәсімінен өткен) деп танылады және зиянды және/немесе қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндердің саны айқындалады. Көптеген сарапшылар өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттаудың нашар сапасы, осы процедураның формалдылығы туралы айтады, бірақ ең алдымен оның қолданыстағы тәртібінің бастапқы мақсаты мен мазмұнына сәйкес келмеуі туралы сұрақ туындайды. Сонымен қатар, еңбек жағдайлары экономиканың жекелеген салаларында және өндірістің технологиялық процестерінде өндіріс құрылымының айтарлықтай өзгеруіне, жабдықты ауыстыру мен модернизациялауға, жаңа әдістерді, ұжымдық және жеке қорғаныс құралдарын енгізуге, процестерді қашықтан басқару әдістерін дамытуға және нәтижесінде еңбек жағдайларын жақсартуға байланысты қарқынды өзгеруде. Нәтижесінде, технологиялық процестерді жетілдірген, бірақ штаттық кәсіптерін сақтаған көптеген кәсіпорындар мазмұны жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалықтарына толық сәйкес келмейтін осы тізімдердің кепілі болды, бұл олардың практикалық қолданылуын қиындатады.

Жұмыскерлерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру туралы Заңға сәйкес сақтандыру сыйлықақысының мөлшері кәсіби тәуекел сыныбына (КТ) байланысты экономикалық қызмет түрлері (ЭҚТ) бойынша сараланған сақтандыру тарифтеріне сәйкес белгіленеді. ЭҚТ-і КТ сыныптарына жатқызудың қолданыстағы қағидаларына сәйкес, ЭҚТ 0,12-ден 2,96% - ға дейінгі диапазонда КТ-дің 22 сыныбы бойынша сараланады. Бұл ретте, экономикалық қызмет түрлерін кәсіптік тәуекел сыныптарына жатқызу қағидалары «Экономикалық қызмет түрлерінің жалпы жіктеуіші» (ЭҚЖЖ) ҚР 03-2019 ҰК сәйкес келмейді. Халықаралық тәжірибеге сүйенсек, Қазақстанда сақтанушыларды тәуекелдің төмен көрсеткіштері үшін ынталандыру әдісі ретінде сақтандыру тарифіне пәрменді жеңілдіктер жоқ. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруда қорғаудың қолданыстағы тәсілі, оның ішінде сақтандыру тарифіне үстемеақы мөлшерін айқындауда сақтандыру жағдайының басталу себептерін және оның салдарының ауырлығын ескермейді және еңбек жағдайларының жай-күйін мүлдем ескермейді, бұл сақтандырудың негізгі қағидаттарына қайшы келеді, сақтандыру тарифтерін әділ саралауды мүмкін емес етеді. ҚР-да қолданылатын сақтандыру тарифінің саралануы жұмыс берушілердің еңбек жағдайлары мен қауіпсіздігін жақсартуға және т.б. азайтуға экономикалық мүдделілігін туғызбайды. ҚР-да жұмыскерге еңбекке қабілетсіздігіне байланысты денсаулығының зақымдануы мен жоғалтқан табысының орнын толтыру қағидаты ғана қолданылады, ал шетелде жұмыскерді толық қалпына келтіру қажеттілігі және жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу назарға алынады.

***Білім және ғылым, еңбекті қорғау саласындағы цифрландыру***

Нарықтың қарқынды дамуын шектейтін негізгі кедергілердің бірі білікті кадрлардың айқын тапшылығы болып табылады. Мамандарды даярлау «5B073100» «Қоршаған ортаны қорғау және өмір тіршілігінің қауіпсіздігі» білім беру бағдарламасы бойынша жүзеге асырылады, ол бойынша ҚР-да 25 жоғары оқу орны жұмыс істейді. Олардың бесеуінде дайындық «бакалавр-магистр-доктор моделінің» үш деңгейлі моделі бойынша жүзеге асырылады.

Еңбекті қорғау бойынша ең дамыған нарықтық оқыту болып табылады, ол қазір бүкіл ел аумағында жұмыс істейді, барлық өңірлерде оқыту ұйымдарының жеткілікті саны ұсынылған. Алайда, көбінесе оқыту ұйымы сапасы төмен білім беру қызметтерін ұсынатын, уақытша тартылатын оқытушылардан шағын штаты бар шағын бизнес субъектісін білдіреді. Жоғары оқу орындарында мамандарды оқытудың қолданылатын әдістері, нысандары мен құралдары қазіргі заманғы талаптарға, оқу және ақпараттық технологияларға жауап бермейтінін атап өткен жөн. Қашықтықтан оқыту технологияларын, оқу тренажерларын және имитациялық модельдерді енгізусіз оқу процесін одан әрі жетілдіру мүмкін емес.

Еңбекті қорғау бойынша көрсетілетін қызметтер нарығы өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу, оқыту және аутсорсинг және т.б. жөніндегі көрсетілетін қызметтерді қамтиды, бұл ретте көрсетілетін қызметтер нарығының сегменттері біркелкі дамымаған. Мысалы, аутсорсинг (кәсіпорындағы еңбекті қорғау қызметінің функцияларын орындау) іс жүзінде қалыптасу сатысында. Сонымен бірге, еңбекті қорғауды және кәсіби тәуекелдерді басқару процестерінің күрделенуіне байланысты болашақта аутсорсинг ең танымал қызметке айналады. Бұдан басқа, нарықтың осы сегментінде пысықталған және тиімді бизнес-процестер, әдістемелік құжаттар, стандарттар жоқ. Тұтастай алғанда, еңбекті қорғау саласындағы қызметтер нарығы нормативтік реттеудің болмауына байланысты ретсіз сипатқа ие. Бұл еңбекті қорғауға қатысты қызметті қатаң реттеудің халықаралық тәжірибесіне қайшы келеді.

Еңбекті қорғау саласындағы ғылым жеткілікті дәрежеде дамымаған, қолда бар ғылыми әзірлемелер енгізілмейді. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты бар, ол көбінесе мемлекеттік міндеттерді іске асыруға байланысты ғылыми зерттеулермен айналысады. Сондай-ақ, ғылыми зерттеулер көбінесе мемлекеттік емес ғылыми-зерттеу институттары базасындағы кәсіпорындардың тапсырысы бойынша орындалады. Өкінішке орай, статистикалық есептің болмауы ғылыми мамандардың санын, оның ішінде ғылыми дәрежесі бар және олардың еңбекті қорғау саласындағы ғылыми білім саласы үшін жеткіліктілігін сипаттауға мүмкіндік бермейді. Сондай-ақ ғылыми жарияланымдар мен олардың әлемдік ғылымға қосқан үлесі бойынша ғылыми негіз қалыптастыру, дәйексөз алу динамикасын бақылау қиын.

Жалпы алғанда, есептің болмауы еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың санын бақылауға, олардың кәсіби бейіні мен біліктілік сипаттамасын беруге мүмкіндік бермейді. Еңбекті қорғау саласындағы проблемалардың ішінде еңбекті қорғау бойынша мамандарды даярлаудың әлсіздігін атап өтеміз, сонымен қатар көптеген кәсіпорындарда еңбекті қорғау қызметтері жоқ, жауапты тұлғалар бекітілмеген немесе жұмыс істеп тұрған қызметтер әлсіз, жеткіліксіз білікті кадрлармен жасақталған. Республикада өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жөніндегі сарапшыларды мақсатты кәсіптік даярлау іс жүзінде жүзеге асырылмайды.

2.3. ҚР-да еңбекті қорғауды дамыту бойынша SWOT талдау

|  |  |
| --- | --- |
| S- Күшті жақтары | W-Әлсіз жақтары |
| 1. Кәсіптік тәуекелдерді басқару негізінде еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізудің заңнамалық негізінің болуы.2. Еңбек қауіпсіздігі саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын реттейтін бірқатар халықаралық құжаттарды ратификациялау.3. Қазақстанның "Vision Zero" халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының бағдарламасына қосылуы (нөлдік жарақаттанушылық).4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек жағдайлары, қызметкерлер денсаулығы, жұмыс берушілердің қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуге жұмсаған шығындары саласындағы мемлекеттік статистика жүйесінің болуы.5. Еңбек заңнамасында жұмыс беруші мен қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы міндеттерін бекіту.6. Еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау жүйесінің жұмыс істеуі.7. Кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігін қоғамдық бақылау нысандарының бірі ретінде өндірістік кеңестер құру туралы норманы енгізу.8. Жарақат алу қаупі бар салаларда (тау-кен өндіру және өңдеу өнеркәсібі) қорғауды басқару жүйесін енгізумен елеулі қамту, сондай-ақ олардың еңбек жағдайлары туралы шынайы ақпарат беруі.9. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызметін декларациялау практикасының болуы.10. Жүйені стратегиялық жетілдіруді дайындауға бағытталған Қазақстан Республикасында 2025 жылға дейінгі қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету жөніндегі іс-қимыл жоспарын мемлекеттік деңгейде бекіту11. Еңбекті қорғауды басқару жүйесін жаңғыртудың және еңбек заңнамасын жетілдірудің ғылыми негізінің болуы12. Мемлекеттік органның құрылымында жалпы ғылыми-әдістемелік басшылықты қамтамасыз ету, ғылыми әзірлемелерді мемлекеттік органдардың, оқу орындарының, кәсіпорындардың қызметіне енгізу үшін базалық ретінде мамандандырылған ғылыми-зерттеу ұйымының болуы | 1. Білікті кадрлардың тапшылығын тудыратын еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды даярлау деңгейі мен көлемінің жеткіліксіздігі.2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау және оқу орталықтарын аккредиттеу жөніндегі сарапшыларды мақсатты кәсіптік даярлаудың болмауы.3. Еңбек қауіпсіздігі статистикалық көрсеткіштерінің, мемлекеттік мониторингті қиындататын әртүрлі органдар мен ұйымдардың сәйкессіздігі.4. Зиянды және ауыр еңбек жағдайларында жұмыс істейтін, қауіпсіздік талаптарына сай келмейтін жабдықтарда жұмыс істейтін қызметкерлер санының жеткілікті жоғары деңгейде сақталатын статистикалық көрсеткіштері.5. Өндірістік жарақаттардың негізгі себебі ретінде жұмыс өндірісінің қанағаттанарлықсыз ұйымдастырылуына жетекшілік ету.6. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді медициналық тексеріп - қараулар мен аттестаттау жүргізу сапасы мен тиімділігінің төмендігі, оның ішінде оларды шағын және шағын кәсіпорындардың елемеуі.7. Өндірістік факторларды сәйкестендіру және өлшеу және ерекше еңбек жағдайларында кәсіптік қауіпті бағалау жөніндегі әдістемелердің болмауы.8. Ескірген жабдықтар мен технологияларды ауыстыру, оның ішінде еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселелерінде шағын бизнес пен микрокәсіпкерлікті қолдау бөлігінде кәсіпорындарды техникалық қайта жарақтандыру бойынша мемлекеттен қаржылық қолдаудың болмауы.9. Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс орындарының көлемін төмендету бойынша жұмыс берушілерді экономикалық ынталандыруды құру, технологиялық процестерді механикаландыру және автоматтандыру тетіктерінің болмауы.10. Өтемақы төлеу түрінде қолайсыз еңбек жағдайларында қызметкерлерді жұмыспен қамтуға ынталандыру тәжірибесінің болуы.11. Қызметкерлерді өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесінің жетілмегендігі.12. Қызметкерлерді жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз ету кезінде кәсіптік тәуекелдерді есепке алуды нормативтік бекітудің болмауы13. Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласында жаңа білімді іздеуге арналған зерттеулерге бизнес тарапынан сұраныстың төмендігі. |
| O-Мүмкіндіктер | T-Қауіптер |
| 1. Еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін дамыту және ұлттық саясатты әзірлеу мен іске асыру кезінде тәуекелдерді бағалауға бағдарлауды күшейту бағыты.2. Қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету мәселелерінде кәсіподақтар мен жұмыс берушілер бірлестіктерінің белсенді ұстанымы.3. Адам қызметінің әртүрлі салаларында цифрлық құралдар мен заманауи технологияларды кеңінен қолдану.4. Тұжырымдамада көзделген іс-шараларды іске асыру барысында еңбек заңнамасын жетілдірудің инновациялық тәсілдері мен бағыттарын жедел таратуға ықпал ететін қашықтықтан оқыту нысандарын жаппай дамыту.5. Ғылыми зерттеулерді мемлекеттік бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру жүйесінде мамандандырылған ғылыми бағыттың болуы. | 1. Жеңіл дәрежедегі ауырлықтағы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды жасыру, жазатайым оқиғалардың, кәсіптік аурулардың және алдын алуға болатын себептерден болатын өлімдердің тәуекелін туындатады.2. Covid-2019 пандемиясының бірқатар бастамаларды іске асыруға қауіп төндіретін мемлекет пен кәсіпкерлік сектордың экономикалық көрсеткіштерінің төмендеуіне әсері.3. Мемлекеттік есепке алу және мониторинг жүйесін жетілдіру жөніндегі шараларды іске асыру нәтижесінде жекелеген стратегиялық көрсеткіштер мен қауіпсіз еңбек индикаторларын арттыру. |

**3 бөлім. Халықаралық тәжірибеге шолу**

Қауіпсіз еңбек жағдайлары-адамның негізгі құқықтарының бірі және «лайықты еңбек» ұғымының ажырамас бөлігі. Халықаралық еңбек ұйымы (бұдан әрі-ХЕҰ) еңбекті қорғауды, еңбек стандарттарын, әлеуметтік диалогты, қызметкерлердің осал санаттарын әлеуметтік қорғауды ілгерілете отырып, лайықты еңбек қағидаттарын таратады. Бұл үшін әрбір ел үкімет пен әлеуметтік әріптестердің бірлескен күш-жігері шеңберінде еңбекті қорғаудың тиімді ұлттық жүйесін әзірлеуге тиіс. Мұндай жүйе заңнама мен сәйкестікті қамтамасыз ету тетіктерін, сондай-ақ оқыту және ақпараттық желіні қоса алғанда, әртүрлі элементтерден тұруы тиіс. Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасын көтермелеу негіздері туралы конвенцияға (№ 187) және ұсынымға (№ 197) сәйкес еңбекті қорғау жөніндегі ұлттық бағдарламаларды әзірлеу және іске асыру арқылы жүйені ұдайы жақсарту қажет. Тұжырымдама ХЕҰ-ның еңбекті қорғау жөніндегі жаһандық стратегиясы мен стратегиялық көзқарасы: ХЕҰ-2025[[4]](#footnote-4) , еуропалық еңбекті қорғау жөніндегі комиссияның 2021-2027[[5]](#footnote-5) жылдарға арналған Стратегиялық негіздемелік бағдарламасы негізінде әзірленді, ол еуропалық мемлекеттердегі еңбекті қорғау жөніндегі ұлттық стратегиялардың, сондай-ақ еңбекті қорғауды дамытуды реттейтін өзге де стратегиялық құжаттардың іргетасы болып табылады. Тұрақты негізде ЕО OSHA[[6]](#footnote-6) қазіргі уақытта ЕО-ға мүше 25 мемлекетте: Австрия, Бельгия, Болгария, Кипр, Чех Республикасы, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Италия, Ирландия, Латвия, Литва, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Испания, Швеция және Ұлыбританияда әзірленген еңбекті қорғау жөніндегі ұлттық стратегиялар туралы ақпарат жинайды және есеп жасайды. Стратегияның негізгі қатысушысы көбінесе орталық мемлекеттік орган болып табылады, мысалы, ұлттық еңбек инспекциясы немесе ұлттық еңбекті қорғау институты. Басқа мүдделі тараптардың - әлеуметтік серіктестердің, кәсіби ұйымдардың, ғалымдардың және басқа органдардың құрамы мен қатысу деңгейі әртүрлі елдерде айтарлықтай ерекшеленеді, бұл қолданыстағы басқару механизміне байланысты.

Халықаралық практика еңбекті қорғау мемлекеттік басымдықтарға жататынын және белгіленген нормативтік-құқықтық актілер жүйесі арқылы ұлттық деңгейде реттелетінін көрсетеді. Әрбір мемлекетте мамандандырылған ұлттық институттар құрылды, олардың құзыретіне ғылыми зерттеулер жүргізу кіреді, олардың нәтижелері еңбекті қорғауды дамытуға, мемлекеттік саясаттың тиімділігін арттыруға, еңбекті қорғау жөніндегі ұлттық стратегияларды қалыптастыруға, оларды іске асыру мониторингіне, кәсіби тәуекелдерді бағалау мониторингіне, статикалық шолулар дайындауға және т. б. бағытталған.

***Еңбекті қорғауды басқарудағы тәуекелге бағытталған тәсіл***

Еңбекті қорғауға еуропалық көзқарастың негізі тәуекелді бағалау болып табылады. 89/391/EEC негіздемелік Директивасына сәйкес жұмысшылардың қауіпсіздігі мен гигиенасын қамтамасыз ету үшін қажетті шараларды қабылдау жұмыс берушілердің міндеті болып табылады. ЭЫДҰ-ға мүше елдерде мемлекеттік реттеу еңбекті қорғау саласында маңызды рөл атқарады деген пікір кең таралған. Тарихи фактілер жұмыс орнындағы мемлекеттік араласудың бірінші саласы тәуекелдерді бағалауға негізделген жұмыстағы жазатайым оқиғалардан қорғау нормалары болғанын растайды. Бұл мемлекеттік араласу жеке нарықтың басым болуы кәсіби жарақат, ауру және өлімнің әлеуметтік қолайсыз деңгейіне әкеледі деген сенімге негізделген.

Еңбек жағдайларын бағалау (жұмыс орындарын аттестаттау, кәсіптік тәуекелдерді бағалау және т.б.) меншіктің ұйымдық-құқықтық нысанына және кәсіпорын қызметінің түріне қарамастан жүргізудің міндетті шарты болып табылады. Еңбек жағдайларын (кәсіби тәуекелдерді) бағалау жұмыс және оқу орындарының еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігін талдау және бағалау жүйесін білдіреді. Еңбек жағдайларын бағалау нәтижелері іске асырылуы қауіпті және зиянды факторлардың әсерін болдырмайтын іс-шараларды; қажетті сауықтыру іс-шараларын дайындау үшін пайдаланылады, сондай-ақ зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар ауыр жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге өтемақылар мен жеңілдіктер беру құқығы расталады немесе күшін жояды.

Ресей Федерациясында еңбек жағдайлары мен кәсіби тәуекелдерді бағалау рәсімдері бір уақытта қолданылады. Еңбек жағдайларын арнайы бағалау[[7]](#footnote-7) еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын сертификаттаудың одан әрі жалғасы және дамуы болып табылады және 1 жылдың 2014 қаңтарынан бастап Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің нормасы ретінде жүзеге асырылады. Нәтижелер кепілдіктер беруге, сақтандыру тарифтерін белгілеуге, жұмыс орындарын "декларациялауға" және т. б. негіз болып табылады. Қазір кәсіби тәуекелді бағалау қатар енгізілді, бұл осы рәсімдерді қайталау мәселелеріне алып келеді. Еңбек жағдайларын арнайы бағалау рәсімі заңнамамен қатаң регламенттеледі және оның нәтижелері мен кепілдіктер арасындағы байланысты енгізумен оның сапасына назар жыл сайын күшейтіледі.

Оңтүстік Кореяда тәуекелді бағалау мемлекеттің қатысуымен реттеледі, жұмыс берушінің құзыреті мен міндеті болып табылады. Үкімет Кореяның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі агенттігінің сарапшылары арқылы кәсіпорынның тәуекелдерді бағалау жөніндегі қызметін тексереді. Кәсіпорындардың жұмыс орындарының тәуекелдерін бағалау нәтижелері оң қорытынды алу үшін стандарттарға сәйкестігіне сараптамадан өтеді. Оң танылған жағдайда кәсіпорын қауіпсіздік пен денсаулықты тексерулерден босатылады, өзінің сақтандыру сыйлықақыларынан 20% мөлшерінде жеңілдік, сондай-ақ оң сараптаманың үш жылдық қолданылу мерзімі ішінде жазатайым оқиғаларды болдырмау құралдарын жақсарту үшін мемлекеттік субсидиялар немесе қарыздар алады.

Канадада қауіпті бағалау, жарақатқа, ауруға, ықтимал залалға әкелуі мүмкін оның ықтималдығын анықтау кәсіпорынды жобалау сатысында анықталады. Жұмыс орнындағы әрбір қауіп үшін кәсіптік жарақаттанудың немесе олардың ықтимал басталуы нәтижесінде аурудың ықтималдығы мен ауырлығын ескере отырып, тәуекел рейтингі айқындалады, жұмыскерлерді еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері бойынша оқыту бағдарламасын қоса алғанда, жұмыс орнында профилактика және тәуекелдерді болғызбау жөніндегі бағдарламалар жасалады.

Польшада жұмыс беруші орындалатын жұмысқа байланысты кәсіби тәуекелдерді бағалауға және құжаттауға, тәуекелдерді азайтуға бағытталған қажетті шараларды қабылдауға, жұмыскерлерді олар орындайтын жұмысқа байланысты тәуекелдер туралы, сондай-ақ осы тәуекелдерді азайту мақсатында қолданылатын шаралар туралы хабардар етуге міндетті.

Жапонияда жұмыс берушінің міндетіне зиянды еңбек жағдайларында жұмыс жүргізілетін жабық үй-жайлардағы өндірістік ортаның көрсеткіштерін өлшеу және бағалау кіреді. Қолайсыз нәтиже алған жағдайда жұмыс беруші жағдайды жақсарту үшін қадамдар жасауы керек, мысалы, жабдықты жаңарту. Жұмыс беруші жұмыскерлерді медициналық тексеруді ұйымдастырады. Кәсіптік ауруға шалдығу қаупімен байланысты жұмыс орындарында жұмыс істейтіндерге мемлекет медициналық тексеруден өтуге және мамандардың бақылауында болуға құқық береді. Жұмыс берушілер су асты жұмыстарымен және денсаулыққа қатер төндіретін басқа да жұмыстармен айналысатын адамдар үшін қысқартылған жұмыс уақытын белгілеуге, сондай-ақ белгілі бір аурулардан зардап шегетін адамдарды мұндай жұмыстарға жібермеуге міндетті.

Канадада еңбекті қорғау салалық принцип бойынша да ұйымдастырылған. Әрбір салада еңбекті қорғауды регламенттейтін өз заңнамалық актілері, сондай-ақ адам онсыз жұмысты орындай алмайтын міндетті рұқсат беру құжаттары (лицензиялар немесе сертификаттар) бар.

ЭЫДҰ елдерінде еңбекті қорғауды қамтамасыз етудегі көптеген нормалар қызметтің барлық түрлеріне, жұмыс түрлеріне, еңбек жағдайларына ортақ болып табылады. Мысалы, арнайы медициналық кәсіби тексерулер келесі категорияларды ажыратады: жұмысқа қабылданар алдында; қауіпті жұмыс орындарындағы жұмысшылар үшін; ұзақ демалыстан кейін жұмысқа оралған кезде; еңбекке қабілеттілігін бағалау үшін; зейнетке шыққаннан кейін. Қатаң регламенттелген норма және еңбекті қорғауды басқару жүйесіндегі еңбекті қорғауға жұмсалатын неғұрлым елеулі шығыстардың бірі болып табылатын жуу және залалсыздандыру заттары болып табылатын жеке қорғаныш құралдарымен (ЖҚҚ) қамтамасыз етуге ерекше орын беріледі. Еуроодақ елдерінде Еуропалық Парламент пен Еуропалық Одақ Кеңесінің 2016/425 09.03.2016 жылғы «Жеке қорғаныс құралдары туралы» регламенті қабылданды, ол басқа ережелермен реттелетіндерді қоспағанда, ЖҚҚ-ның барлық түрлеріне таратылады (мысалы, теңіз кемелеріндегі ЖҚҚ және т.б.). Регламент оларды дайындау және ЕЕС нарығына шығу кезінде ЖҚҚ сәйкес келуі тиіс қауіпсіздіктің негізгі талаптарын, сондай-ақ осындай өнімді сертификаттауға және «СЕ» белгісімен таңбалауға қойылатын талаптарды белгілейді. ЕО елдеріндегі жұмыс берушілер тәуекелдерді бағалауды дербес жүргізеді, жұмыскерлердің денсаулығы үшін қауіптерді бағалайды және ЖҚҚ түрлерін және оларды пайдалану мерзімдерін айқындайды, бұл ретте жергілікті ерекше жағдайларды (климат, кәсіпорынның технологиялық жарақтануы және т.б. бойынша) ескере отырып, айқындайды. Оларды сатып алып, қоймаларда сақтайды немесе консалтингтік қызметтерді пайдаланады. ЖҚҚ ұсынудағы ұқсас вектор ЕЭО елдеріндегі реттеуші нормаларды реформалауда берілген.

***Экономикалық ынталандыру шаралары және қауіпсіз еңбекті қаржылық қамтамасыз етуге арналған шығындар***

Еңбекті қорғаудағы экономикалық тәсіл тиімділікке негізделген жүйелік әдісті қолдануды қамтиды, ол ақшалай түрде шығындар мен пайдалардың арақатынасы ретінде көрінеді. Жалпыға ортақ әлемдік тәсілдер еңбекті қорғау жөніндегі жақсы жоспарланған және жүйелі түрде орындалатын шаралар ақшалай салымдардан 3-10 есе артық экономикалық қайтарымды қамтамасыз етеді. ЭЫДҰ–ға мүше елдер бөлінісінде қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету жөніндегі шараларды қаржыландыру еңбекті қорғауға қаржы қаражатын салатын елдердің ең жоғары Еңбек өнімділігі мен бәсекеге қабілетті экономикасы бар екенін көрсетті.

Экономикалық дамыған кәсіпорындар қауіпсіздік мәселелеріне көп көңіл бөледі. Әр түрлі салалардағы экономикалық тиімді шаралар: металлургия өнеркәсібіндегі жұмысшыларды қорғаныс аяқ киімдерімен қамтамасыз ету; полиграфия өнеркәсібіндегі шу спектрін талдау; пластмасса өнеркәсібіндегі жұмыс бөлмелеріндегі химиялық заттарды талдау (химиялық қауіптерді талдау); ағаш өңдеу өнеркәсібіндегі жұмысшылардың химиялық талдауы және медициналық тексерістері; тігін өнеркәсібінде саусақтардың жарақаттануын болдырмау үшін жұмысшылардың біліктілігін арттыру.

Жұмыскерлерді өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру кәсіпорындағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі шараларды жүргізуге ынталандырудың негізгі экономикалық құралы болып табылады және еңбекті қорғауды басқару жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады.

РФ - да өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру әлеуметтік сақтандырудың бірыңғай қоры (бұдан әрі - ӘСҚ) шеңберінде жүзеге асырылады. Экономикалық қызметтің барлық түрлері кәсіби тәуекел сыныбына (32-сынып) байланысты топтар бойынша сараланады. Зардап шеккен жұмыскерге сақтандыру төлемдері толық көлемде төленеді және кәсіпорынның қаржылық жағдайына байланысты емес. Алдын алу ерекшелігі - ӘСҚ есебінен өндірістік жарақаттану мен кәсіби ауруларды азайту үшін алдын-алу шаралары ішінара төленуі мүмкін. Жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды сақтандыру бойынша қамтамасыз етуге арналған ЖҚҚ шығыстарын шегере отырып, ұйымның өткен жылы аударған сақтандыру жарналарының 20% - ынан аспайтын мөлшерде ЖҚҚ қаражаты есебінен ішінара қаржыландыруға жататын алдын алу шараларының тізбесі жыл сайын бекітіледі[[8]](#footnote-8). Жұмыс берушілерді ынталандыру үшін еңбекті қорғау жағдайына, жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерге және жүргізілген міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тексерулер туралы мәліметтерге сүйене отырып, сақтанушының алдыңғы үш жылдағы қызметінің қорытындылары бойынша белгіленген сақтандыру тарифінің 40% - ынан аспайтын мөлшерде сақтандыру тарифтеріне жеңілдіктер мен үстемеақыларды есептеу әдістемесі қолданылады[[9]](#footnote-9). Бұл ретте, жұмыс орындарындағы жағдайларға арнайы баға бермеген жұмыс берушілер: ауыр жұмыстардағы жұмыскерлер үшін 6%; жерасты жағдайларындағы, «ыстық» цехтардағы жұмыскерлер үшін 9% және т.б. тарифтер бойынша қосымша жарналар төлейді. Арнайы бағалау жүргізген жұмыс берушілер берілген қауіптілік сыныбына байланысты тарифтер бойынша қосымша жарналар төлейтін болады: 8 % – 4 – кіші сынып (қауіпті еңбек жағдайлары); 7% – 3.4 – кіші сынып (зиянды жағдайлар); 6% – 3.3 – кіші сынып (зиянды жағдайлар); 4% - 3.2-кіші сынып (зиянды жағдайлар); 2% - 3.1-кіші сынып (зиянды жағдайлар); 0% - 1 және 2-сыныптар (оңтайлы және рұқсат етілген деңгей).

БР-да ЖОМС жүйесі арнайы заңнамамен регламенттеледі және "Белгосстрах" Беларусь Республикалық унитарлық сақтандыру кәсіпорнына жүктелген [[10]](#footnote-10). 2010 жылғы 1 қаңтардан бастап бірыңғай сақтандыру тарифі белгіленді: сақтанушылар-бюджеттік ұйымдар - 0,1%; өзге сақтанушылар - 0,6%, сондай-ақ өндірісте жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру бойынша сақтандыру жарнасын төлеу бойынша жеңілдік сақтанушылардың келесі санаттары үшін сақтандыру тарифінің 50% мөлшерінде көзделген: мүгедектер мен зейнеткерлердің қоғамдық бірлестіктері, балалар ауылдары (қалашықтары); қызметкерлерінің орташа тізімдік санынан мүгедектер мен зейнеткерлердің кемінде 50% - ы жұмыс істейтін және мүлкі толығымен меншік құқығында мүгедектер мен зейнеткерлердің қоғамдық бірлестіктеріне тиесілі ұйымдар. Сақтандыру тарифіне жеңілдіктер мен үстемеақылар жүйесі қолданылады.

Өндірістегі жазатайым оқиғадан сақтандыру 1900 жылы АҚШ-та дамыған Мемлекеттік әлеуметтік сақтандырудың алғашқы нысандарының бірі болып табылады. Федералды деңгейде мемлекеттік жұмыскерлерге, сондай-ақ кәсіби ауруларға шалдыққан кеншілерге арналған бағдарламалар құрылды. Өндірістік жарақаттану жағдайында сақтандыру негізінен қауіпті өндіріс қызметкерлеріне тиесілі, бұл ретте көбінесе 3-5 адамнан кем жұмыс істейтін ұжымдарға таралмайды. Орташа алғанда, мұндай сақтандыру кәсіпорындарға төленген жалақы сомасының 2,15% құрайды. Бағдарламаларда зардап шеккендерге өтемақының екі түрі көзделеді: егер жарақат соңғысының өліміне әкеп соқса, зардап шегушінің асырауындағы адамдарға ақшалай жәрдемақылар және өндірістік жарақат алған адамдарға медициналық көмек беріледі. Барлық бағдарламалар қажет болған жағдайда физикалық оңалтуды қамтамасыз етуді көздейді. Сонымен қатар, барлық өтемақы актілері қайта даярлау, білім беру курстары, жарақат алғандарға көмектесу үшін жұмыс орнын ауыстыру түрінде оңалту бойынша арнайы бөлімдерді қамтиды. Көптеген бағдарламаларда толық жалпы оңалту үшін тамақтану, қонақ үй қызметі, саяхат үшін төлемдер қарастырылған. Бір жағдайларда төлемдер уақытпен шектелген, басқаларында олар тұрақты жәрдемақы алудың бүкіл кезеңі ішінде жүргізіледі.

Германияда жазатайым оқиғалардан және кәсіби аурулардан міндетті сақтандыру жедел медициналық көмектен кәсіпте оңалтуға дейінгі қызметтерді "барлығы бір қолда" ұранымен ұсынады, яғни сақтандыру жағдайы басталғанға дейін және одан кейін профилактиканы қамтамасыз етеді; оңалту (медициналық, кәсіптік және әлеуметтік); келтірілген залалдың өтемақысы (ақшалай төлемдер), жарақат салдарынан еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы немесе біржолғы ақшалай жәрдемақы. Жазатайым оқиғалардан мемлекеттік сақтандыру ұйымдары және мемлекеттік қызметшілерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру Германиядағы ірі травматологиялық орталықтарға жататын 9 қарқынды терапия клиникасының және жазатайым оқиғалардан және кәсіби аурулардан міндетті сақтандырудың оңалту клиникаларының қызметін үйлестіретін неміс жазатайым оқиғалардан сақтандырудың бас бірлестігіне кіреді. Көмек көрсетудің бірыңғай тұжырымдамасы пациенттерді жазатайым оқиға болған жерден күнделікті өмірге оралғанға дейін сүйемелдейді. Бұл түрдегі қарқынды және оңалту медицинасының тығыз байланысы Германия үшін ерекше. Әр клиникада күтім, физиотерапия, спорттық және еңбек терапиясы бойынша тәжірибелі мамандар тобы бар. Сонымен қатар, жұмыскерлер жеке емделіп, әлеуметтік және кеңес беру қызметтерінің қолдауына ие болады.

ЭЫДҰ елдері үшін әртүрлі мамандықтағы қызметкерлердің, оның ішінде өндірістің ерекше (зиянды) жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің 90 және одан да көп пайызы қамтылған кәсіптік зейнетақы жүйесіне (КЗЖ) құрылған реттеу тетіктері белсенді қолданылады. Кәсіби зейнетақымен қамсыздандыру бағдарламаларына қатысу не ерікті, не міндетті сипатта болады. Мысалы, Скандинавия елдерінде, Нидерландыда, Канадада жарналар ерікті, Австралияда, Францияда және Швейцарияда – міндетті, ал Ұлыбритания мен Германияда – аралас болып табылады[[11]](#footnote-11). Германияның кәсіптік зейнетақы жүйелері сақтандыруға негізделген және қартайғанда материалдық қамсыздандыру нысаны болып табылады. Кәсіби зейнетақылар жұмыс берушілердің жарналары есебінен немесе қызметкерлермен ортақ негізде қалыптастырылады. Қалыптастырудың міндеттілігі, әдетте, заңнамада, ал тәртіп ұжымдық шарттарда қарастырылған. Өндірістік қатынастардың мықты институттары тиісті зейнетақымен қамсыздандырудың қажетті шарты болып көрінеді. Тарихи тұрғыдан өндірістік қатынастардың күшті жүйелері болмаған елдер (кәсіподақтарды немесе ұжымдық келісімдерді қоса алғанда) кәсіби зейнетақының ерікті тәсілдеріне сүйенуі ықтимал.

Оңтүстік Кореяда шағын және орта бизнесті қолдау субсидиялау түрінде жүзеге асырылады. Техникалық және қаржылық мүмкіндіктерінің әлсіздігінен тәуекелі жоғары жұмыс орындары бар, қызметкерлерінің саны 50-ден кем кәсіпорындарда қауіпсіздікті қамтамасыз ету және денсаулықты сақтау үшін объектілер мен жабдықтар орнатылған жағдайда, үкімет осы шығындармен байланысты 50-70% субсидиялайды.

***Білім және ғылым, еңбекті қорғау саласындағы цифрландыру***

Еңбекті қорғау саласындағы цифрлық трансформацияның негізгі бағыттары жұмыскерлерді оқытуға (интерактивті, қашықтықтан оқыту), бизнес-процестерді автоматтандыруға (цифрлық құжат айналымы жүйелері, мақсат қою, міндеттердің орындалуын бақылау), объективті бақылауды ұйымдастыруға (персоналды геопозициялау, персонал денсаулығының көрсеткіштерін бақылау, оны аттестаттау және құзыреттерді бағалау) және т. б. бағытталған. Халықаралық тәжірибе еңбекті қорғау саласындағы кәсіби дағдылар мен ғылыми әлеуетті дамыту мәселесіне озық тәсілдерді көрсетеді. Мысалы, еңбекті қорғау саласындағы американдық модель және білім беру практикасы жұмыстың өзгеретін сипатына байланысты еңбекті қорғау саласындағы практиктер мен зерттеушілердің келесі буынына заманауи пәнаралық оқытуды қамтамасыз етеді. Бұл өзгерістер технологиялық жетістіктердің, жаһанданудың, жаңа және туындайтын тәуекелдердің, өзгеретін өндірістік ортаға байланысты кәсіби денсаулық саласындағы сәйкессіздіктердің нәтижесі болып табылады. Оқыту үшін оқытуды ұйымдастыру мен жүргізудің шектеу құқығы қолданылады, ұлттық еңбекті қорғау институты (NIOSH) жүргізетін білім беру және зерттеу орталықтарының тізілімі қолданылады. Тізілім «білікті», «маман» және «сарапшы» категорияларын қолдана отырып, еңбек қауіпсіздігі саласындағы білікті мамандар мен зерттеушілерге біліктілік картасы және үш түрлі біліктілік деңгейлері арқылы АҚШ-тың қажеттілігін қанағаттандыруға көмектеседі. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілер лауазымға тағайындау, мансаптық өсу және жоғарылату туралы шешім қабылдау үшін әр деңгей үшін біліктілік анықтамаларын қолдана алады. тағайындау, мансаптық өсу және жоғарылату, сондай-ақ қосымша оқыту қажет болуы мүмкін бағыттарды көрсету.

АҚШ - та оқытудың 3 түрі көзделген: 1) жоғары оқу орындарындағы білім беру бағдарламалары; 2) білім беру мекемелеріндегі тренингтік бағдарламалар мен консультациялар; 3) ұлттық еңбекті қорғау институты-NIOSH арқылы гранттық Мемлекеттік бағдарламалар. Айта кетейік, NIOSH білім беруді үйлестіруде маңызды рөл атқарады. Институт өзінің білім беру филиалдары арқылы өндірістегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мамандарға арналған білім беру бағдарламаларын қаржыландырады. Сондай-ақ оларға университеттерде оқуға гранттар бөлінеді. Тұтастай алғанда, бүкіл ел бойынша Институт мамандардың 50% - дан астам оқуын үйлестіп, біліктілікті арттыру саясатын толығымен анықтайды.

ЕЭО елдерінде жұмыс берушінің жұмыскерлерді оқытуды, нұсқамалықты және білімін тексеруді қамтамасыз етудегі міндеттері бойынша норма қолданылады. Жұмыс беруші жұмысшылармен барлық Нұсқаулық түрлерін өткізуді қамтамасыз етуге міндетті: кіріспе, бастапқы, қайталама, жоспардан тыс, мақсатты. Оқыту реттелетін және үш жылда бір рет өткізіледі.

Германияда курстар өткізетін оқу орындары міндетті түрде лицензиялаудан өтеді. Оқыту еңбекті қорғау жөніндегі кәсіби дәрігер үшін мамандандыруды ескере отырып жүргізіледі – курс 3 бөлімнен (А, В, С), ал еңбекті қорғау жөніндегі маман үшін - 3 деңгейден тұратын курстан тұрады, сондай-ақ жұмыс берушілер, кәсіподақ делегаттары үшін арнайы кәсіптік даярлық көзделген.

Оңтүстік Кореяда жұмыс берушілер мен жұмыс орындарындағы тәуекелдерді бағалауға жауапты тұлғаларды түсініп және қолдау мақсатында тәуекелдерді бағалау бойынша мемлекеттік деңгейде оқыту қарастырылған. Оқытуды Кореяның Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі агенттігі (KOSHA) жұмыс берушілер үшін ұзақтығы 2 сағат, сервистік қызмет көрсету кәсіпорындары үшін 8 сағат, өндірістік және құрылыс кәсіпорындарында қауіпті бағалауға жауапты адамдар үшін 16 сағат оқуларын тегін жүргізеді.

Сингапурда Еңбек Министрлігі жанындағы оқу орталықтарында еңбекті қорғау мәселелері бойынша мастер-класс немесе қашықтықтан форматта оқыту жүргізіледі. Бағдарлама еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына қатысты барлық тақырыптар мен пәндер бойынша, сондай-ақ ұйымдастырушылық, басқарушылық және тұлғааралық дағдыларды дамыту бойынша оқу сабақтарын қамтиды.

Канадада қауіпсіздік жөніндегі кеңес жұмысы тәуекелдерді басқарумен және тәуекелдерді азайту стратегияларын іске асырумен байланысты қызметкерлер үшін тәуекелдерді басқару бағдарламалары бойынша онлайн – оқыту жүргізеді, оған үш курс кіреді: 1) CRM 54 тәуекелдерді басқару қағидаттары мен практикасы; 2) CRM 55 тәуекелдерді бағалау және жою; 3) тәуекелдерді қаржыландыру. Канада кәсіпорындарында жұмыс берушілер өлім мен жарақаттарды азайту мақсатында өз қызметкерлері үшін еңбек қауіпсіздігі бойынша курстар, оқыту, бағдарламалар, тренингтер өткізеді.

Финляндияда Еңбекті қорғау саласында мемлекеттік деңгейде оқытуды өндірісте финдік Денсаулық сақтау институты жүргізеді. Біліктілікті арттырудың оқу курстары қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді болады. Финляндия Заңы бойынша еңбек қауіпсіздігі картасын алу еңбек қауіпсіздігі бойынша тиісті оқудан (työturvallisuuskortti) өтіп, және Финляндияның еңбек қауіпсіздігі орталығында тіркелгеннен кейін мүмкін болады. Тікелей кәсіпорындарда кемінде үш жылда бір рет өтетін еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың біліктілігін арттыру толығымен жұмыс берушілердің қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

Ұлыбританияда жұмыс берушілерге еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасын, кәсіпорындардағы қауіпсіздік пен денсаулықты тиімді басқаруға қажетті дағдыларды үйрету бойынша көмек көрсету үшін қауіпсіздік және өнеркәсіптік гигиена саласындағы консультанттардың тізімі бар.

Франциядағы жұмыс берушілер кәсіптік оқытуды қаржыландыруға бір жолғы міндетті жарна есебінен үлес қосады, бұл қызметкерлер саны 10 адамнан кем кәсіпорындар үшін айлық жалақының 0,55% - ын құрайды, олардың жарнасын 0,8% - ға дейін азайтуға рұқсат етілген 10 және одан да көп қызметкері бар компаниялар үшін айлық жалақының 1% - на дейін көбейеді.

Польшада еңбек қауіпсіздігі және еңбек гигиенасы жөніндегі мамандар білімі мен кәсіптік тәжірибесіне қойылатын тиісті талаптарға жауап беруі тиіс. Біліміне (кәсіптік училище немесе университет) және жұмыс тәжірибесіне байланысты инспекторлар, аға инспекторлар, мамандар, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі аға және бас мамандар ретінде жұмысқа қабылдануы мүмкін. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту Польшадағы білім беру жүйесінің бір бөлігі болып табылады және оны жеке және мемлекеттік кәсіптік колледждер мен университеттер ұсына алады. Еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлар мен мамандарды алғашқы мерзімді оқытуды еңбекті қорғау жөніндегі маман ретінде жұмысқа қабылданғаннан кейінгі алғашқы 12 ай ішінде жүргізеді. Одан әрі мерзімді оқыту келесі 5 жыл ішінде жүргізілуі тиіс. Тренингтердің мақсаты-еңбекті қорғау бойынша мамандардың жаңа білім алуын және еңбекті қорғаумен байланысты проблемаларды шешуде қолдануын қамтамасыз ету. Оқытуға: еңбекті қорғау саласындағы заңнама талаптары, кәсіби тәуекелдерді анықтау және талдау және қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау әдістері кіреді.

Жапонияда еңбекті қорғау бойынша оқыту мыналарды қамтиды: жұмыс кезінде, жұмыс орнында оқыту, онда бастықтар мен тәжірибелі қызметкерлер жұмыс кезінде қалай жұмыс істеу керектігін көрсетеді; Фирмада және одан тыс жерде жұмыс істеуден тыс оқыту, өздігінен білім алу. Бұл ретте қызметкерлердің әртүрлі санаттары үшін лауазымдары мен біліктілігі бойынша, кәсіби өсуі үшін қажетті тақырыптар бойынша сараланған жұмыстан тыс қысқа мерзімді оқыту курстары ұйымдастырылады. Фирма ішінде оқыту негізінен сектор бастықтары деңгейіндегі басшы персоналға, сондай-ақ орта басшы персоналға, жаңа қызметкерлерге, бөлім басшыларына, жетекші техникалық персоналға және т. б. есептелген.

Әлемдік тәжірибені зерделей отырып, нормативтік құжаттарды зерттеу мен жаңартудағы оң өзгерістер аспектісінде, сондай-ақ Солтүстік Еуропаның қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етудің тиімді жүйесі саласындағы шараларды ұйымдастыру мен әкімшілендіруде алдыңғы қатарлы елдерді бөліп көрсету және HSE қолдаудың концептуализацияланған жүйесі байқалатын Ұлыбритания сияқты елдерді, негізінен Еңбекті қорғау жөніндегі білім беру бағдарламаларында[[12]](#footnote-12), Норвегия бәсекелестігі жөніндегі агенттігі ұсынатын кәсіби зейнетақылар мен кәсіби сақтандыру саласындағы бәсекелестік саясаттың Норвегиялық жаңашыл тәсілдемесін атап өту қажет[[13]](#footnote-13) .

Кейбір арнайы құрылған органдар жұмыс берушілер арасында еңбекті қорғау нормаларының сақталуын насихаттауға ықпал етуге шақырылады. Осындай органдардың бірі-Канаданың жұмыс орнындағы гигиена және қауіпсіздік орталығы (CCOHS). Оның міндеттеріне белгіленген санитарлық-гигиеналық талаптар мен жұмыс орнындағы қауіпсіздікті сақтауды насихаттау; федерацияның атқарушы органдары, провинциялар мен жергілікті мекемелер арасындағы консультациялар мен ынтымақтастықты қамтамасыз ету; жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынастардағы делдалдық; жұмыс орындарындағы жазатайым оқиғалардың санын азайтуға мүмкіндік беретін бағдарламаларды әзірлеуге және енгізуге көмек көрсету, сонымен қатар Орталық еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік статистикалық және анықтамалық орталықтың орнын алады.

***Еңбек жағдайларын бақылау және мониторинг, өндірістегі жазатайым оқиғалардың статистикасы.***

Еуропалық Одақ елдері кәсіптік тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін арттыруда, оның ішінде кәсіптік тәуекелдерді бағалау мен бақылауда статистикаға, сұрауларға және жалпыға қолжетімді деректерге негізделген еңбекті қорғау саласындағы жалпыға қолжетімді ақпараттық жүйе ретінде «Еңбекті қорғау барометрі» қолданылады. Osh барометрі бірнеше түрлі көздерден алынған мәліметтерді, соның ішінде еңбек инспекторлары комитеті, ЕО статистикасы (Eurostat) және ЕО жұмысшыларының еңбек жағдайлары туралы өзгертілген сауалнамасын ұсынады. Бұл цифрлық және интерактивті платформа онлайн режимде визуалданған деректерді ұсыну арқылы Еуропалық Одақтағы еңбекті қорғау жағдайы туралы ақпаратты өзектендіруге арналған портал болып табылады.

Тұжырымдамада ҚР-да еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесінің одан әрі дамуын айқындау, отандық ерекшелікті ескере отырып, қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету және елдің стратегиялық маңызды ресурсы ретінде адами капиталды сақтау үшін табысты әлемдік тәжірибені барынша бейімдей отырып, тәуекелге бағдарланған тәсілдемелер негізінде оны кезең-кезеңімен жаңғыртудың сипаттамасын беру қажет.

**4-бөлім. Еңбекті қорғау саласын дамыту пайымы**

Еңбекті қорғау саласын дамытудың пайымы тұжырымдаманы іске асыру нәтижесінде Қазақстанда кәсіптік тәуекелдерді азайтуға бағытталған және қазіргі заманғы Қазақстанның нарықтық экономикасына сәйкес келетін, әлеуметтік әріптестердің белсенді өзара іс-қимылының оңтайлы моделін білдіретін, үздік әлемдік практикаға құрылған, еңбекті қорғауды басқарудың бағдарланған ұлттық жүйесі құрылатын болады. ҚР-да бірыңғай мемлекеттік саясатты, еңбекті қорғауды басқару жүйесіндегі басым бағыттар мен шешілетін міндеттерді айқындау мақсатында кәсіптік тәуекелдерді бағалауға негізделген еңбекті қорғау саласындағы жаңа идеологияны әзірлеу қажеттігі пісіп-жетілді.

Негізгі проблемаларды шешу үшін Тұжырымдаманың мақсаты мен міндеттері айқындалды.

**Тұжырымдаманың мақсаты** жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын іске асыруды қамтамасыз ететін еңбекті қорғауды басқарудың тәуекелге бағдарланған ұлттық жүйесін дамыту болып табылады.

Бұл мақсатқа кәсіпорынның меншік мөлшері мен нысанына және оның қызмет түріне қарамастан барлық жұмыс орындарын қамти отырып, еңбекті қорғауды басқару жүйесін басқарудың негізі болуға тиіс кәсіби тәуекелдерді бағалаудың айқын икемді тетігін құру арқылы қол жеткізуге болады.

Мақсатқа қол жеткізу үшін мынадай **міндеттерді** шешуге бағытталған іс-шаралар кешені көзделген:

* **тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғырту қажет.** Кәсіптік қатерлерді бағалау және оның нәтижелері Қазақстан Республикасында еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесі нәтижелілігінің пәрменді құралы және негізі ретінде еңбекті қорғау мәселелерін регламенттейтін қолданыстағы нормативтік-құқықтық актілерге салынуға тиіс;
* **тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғырту қажет.** Кәсіптік қатерлерді бағалау және оның нәтижелері Қазақстан Республикасында еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесі нәтижелілігінің пәрменді құралы және негізі ретінде еңбекті қорғау мәселелерін регламенттейтін қолданыстағы нормативтік-құқықтық актілерге салынуға тиіс;
* **кәсіптік тәуекелді азайту жөніндегі шараларды экономикалық ынталандыру**. Сақтандыру тетігі түріндегі кәсіптік тәуекелді төмендету бойынша қолданылатын экономикалық құралдар жетілдірілуі және нақты еңбек жағдайлары (кәсіптік тәуекел дәрежесі) мен сақтандыру тарифі арасындағы түсінікті және нақты байланыс жағдайына жеткізілуі тиіс. Еңбекті қорғауға инвестициялауға ықпал ететін әртүрлі механизмдер енгізілуі керек. Тәуекелді азайту жөніндегі түзету шараларының тиімділігін негіздеу және бағалау қажет болған жағдайда мынадай сұрақтарға жауап алынуы тиіс: берілген құралдар кезінде тәуекелді барынша азайтуды қалай қамтамасыз ету керек немесе ең аз шығындармен тәуекелді қолайлы деңгейге дейін төмендетуді қалай қамтамасыз ету керек;
* **еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттер мен ғылыми әлеуетті дамыту.** Кадрлық ресурстарды, материалдық-техникалық жарақтандыруды және ғылыми-білім беру әлеуетін дамыту үшін еңбекті қорғау саласында білім беру, ақпараттық, әдістемелік және консультациялық сипаттағы қызметтерді сапалы ұсыну үшін жағдай жасау қажет;
* **еңбекті қорғау саласындағы бақылау мен мониторингтің тиімділігін арттыру.** Статистикалық зерттеудің барлық ықтимал қырларында кәсіптік қатерлерге байқау, талдау жүргізу, сондай-ақ өндірістік жарақаттану мен кәсіптік ауруларды төмендетуде жоғары тәуекелді отандық өндірістерге мақсатты атаулы қолдау мен техникалық көмек жүргізу үшін еңбекті қорғау саласындағы мониторингтің ұлттық жүйесін құру қажет. Мониторинг жүйесі әртүрлі деңгейлерде бақылау шараларын жүргізу үшін пайдаланылатын болады, бұл өндірістік жарақаттанудың төмен және жоғары тәуекелі арасындағы қазіргі айырманың қысқарғанын көрсете отырып, өңірлік және салалық бөліністе еңбекті қорғауды басқару жүйесі нәтижелілігінің көрсеткіштерін үдемелі жақсартуды жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

**Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғырту жөніндегі міндетті** тиімді іске асыру үшін еңбекті қорғау мәселелерін регламенттейтін және ҚР-да еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесінің негізін құрайтын нормативтік-құқықтық актілерге міндетті элемент ретінде кәсіби тәуекелдерді бағалауды енгізу жөніндегі шаралар кешені жүзеге асырылатын болады. Тәуекелге бағытталған тәсілдің негізгі міндеті-тәуекелдерді азайту арқылы мақсаттарға жету. Бақылаудың дәстүрлі әдістерімен салыстырғанда тәуекелге бағытталған тәсілдің жоғары танымалдылығы оның жоғары тәуекел аймақтарына шоғырлануын қамтамасыз етеді, бұл алдын-алу шараларын уақтылы қабылдауға және қызметкер үшін оның еңбек қызметі процесінде жағымсыз салдарларды болдырмауға мүмкіндік береді. Кәсіби тәуекелдерді бағалау процесі тиімді алдын алу шараларын ұйымдастыру мен жүргізудегі еңбекті қорғауды басқару тәсілдерін айқындау кезіндегі бастапқы кезең болуға тиіс. Міндетті іске асырудың белгілі бір негізі 2020 жылы қазақстандық еңбек заңнамасына кәсіби тәуекелдер негізінде еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізумен негізделген. Еңбекті қорғау саласындағы нормативтік-құқықтық реттеуді дамытудың векторы ретінде тәуекелге бағытталған тәсіл теориялық-әдіснамалық базаны кеңейтуді және қолданыстағы нормативтік-құқықтық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізу арқылы таратуды талап етеді.

Келешекте еңбекті қорғау жөніндегі қызметтер нарығы аттестаттаушы компанияларды ірілендіру бағытындағы өзгерістерді, нарықты жосықсыз компаниялардан «тазартуды», нарықтың әртүрлі ойыншылары арасындағы бәсекелестікті күшейтуді, көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруды және «ілеспе» қызметтер жүйесін (кәсіпорындарға әдістемелік және консультациялық көмек) қалыптастыруды күтуде.

Аттестаттау тәуекелді бағалау құралы ретінде де үлкен стандарттау, реттеу (оның ішінде сапалық сипаттамалар), оның нәтижелерін пайдалану жүйесін дамыту (оның ішінде сақтандыру тарифтерін дараландыру бөлігінде), оның жұмыс беруші үшін маңыздылығын арттыру (оның ішінде еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі саясатты қалыптастыру және түзету шаралары құралы ретінде) бағытында өзгеретін болады.). Қазақстанда еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясатты әзірлеу және іске асыру кезінде тәуекелдерді бағалауға бағдарлауды күшейту ХЕҰ насихаттайтын жалпы қабылданған қағидаттармен негізделген. ХЕҰ-ның жаһандық стратегиясы еңбекті қорғауды ілгерілетудің басты негізі ретінде Халықаралық еңбек нормаларының рөлін айқындайды және кешенді іс-қимылдарға шақырады. Максималды тиімділік халықаралық нормаларды ұлттық саясат шараларымен оңтайлы үйлестірумен, тығыз байланыста және қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуге бағдарланумен қамтамасыз етіледі.

Тұжырымдаманың барлық бағыттары маңызды өзара байланысты элементтер болып табылады, олардың әрқайсысы нақты функцияларды орындайды және өзінің ерекше ерекшеліктеріне ие және бұл ретте ҚР-да еңбекті қорғауды басқарудың бүкіл ұлттық жүйесінің жұмыс істеуін әртүрлі дәрежеде қамтамасыз етеді. Тұжырымдамада көзделген іс-шараларды іске асыру Қазақстан Республикасында қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуде нәтижелер мен оң өзгерістер алуға мүмкіндік береді, оның ішінде кәсіптік тәуекелдердің, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың төмендеуіне, еңбек жағдайларын жақсартуға, жұмыс істейтін халықтың өмірі мен денсаулығын сақтауға алып келеді.

**5-бөлім. Дамудың негізгі қағидаттары мен тәсілдері**

Жоғарыда көрсетілген төрт міндетті іске асыру үшін қазақстандық еңбек заңнамасы және еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік қағидаттары негізінде ыдыратылған Тұжырымдаманы іске асырудың негізгі қағидаттары белгіленген, олардың негізінде ҚР-да қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудің жалпы тәсілдері, міндеттерді шешудің практикалық құралдары мен тиімді әдістері айқындалған.

Қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету үшін **еңбекті қорғауды басқарудағы тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде жүйелі және тұрақты жақсарту қағидаты**. Еңбекті қорғауды басқаруда жүйелі тәсілді жүзеге асыру үшін еңбекті қорғауды басқаруды дәйекті жүзеге асырылатын кезеңдердің үздіксіз процесі ретінде ұсыну қажет. ҚР-да еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесі нәтижелілігінің негізі «Рost factum» ден қоюдан қызметкерлердің еңбекке қабілеттілігіне қауіпті және/немесе зиянды өндірістік факторлардың әсер ету тәуекелдерін басқаруға көшу болып табылады. Сұрақтарға жауап іздеудегі тәуекелге бағытталған тәсілдің мәні: кәсіпорынға қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге не кедергі? Жоғары қауіпті аймақта кім бар? Мақсатқа қалай жетуге болады және өндірістік орта факторларының қызметкерге теріс әсерін азайту мен жоюдың ең жақсы әдісін қалай табуға болады? Жарақаттарға, ауруларға және адамдардың өліміне немесе елеулі материалдық шығындарға әкелуі мүмкін кәсіби қызметпен байланысты қауіптердің болу фактісі еңбекті қорғауды басқаруды жақсартудың ықтимал жолдарының алғышарты ретінде қатерді бағалау үшін жүйелі тәсілді әзірлеу және практикада қолдану үшін негіз болды.

***Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеуде халықаралық нормаларды бейімдеу негізінде алдын алу және теңгерімділік қағидаты****.* Еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясат қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын барлық деңгейлерде ілгерілетуге; кәсіби тәуекелдерді бағалау мен оларға қарсы күреске және ақпаратты, консультациялар мен оқытуды қамтитын қауіпсіз еңбек мәдениетін дамытуға бағытталған. Кәсіби тәуекелдерді азайту мақсатында ұлттық саясат өндірістік жарақаттар мен кәсіптік аурулардан болатын экономикалық шығындарды азайтады, еңбек жағдайларын жақсартуға ықпал етеді және өнімділікті арттырады. Ұлттық саясатты жариялау Үкіметтің қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге бейілділігін растайды және халықаралық міндеттемелерді сақтауға мүмкіндік береді. Қазақстанда еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясатты әзірлеу және іске асыру кезінде тәуекелдерді бағалауға бағдарлауды күшейту ХЕҰ насихаттайтын жалпы қабылданған қағидаттармен негізделген. ХЕҰ-ның жаһандық стратегиясы еңбекті қорғауды ілгерілетудің басты негізі ретінде Халықаралық еңбек нормаларының рөлін айқындайды және кешенді іс-қимылдарға шақырады. Максималды тиімділік халықаралық нормаларды ұлттық саясат шараларымен оңтайлы үйлестірумен, тығыз байланыста және қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуге бағдарланумен қамтамасыз етіледі. Еңбекті қорғауды басқарудың жаңа моделі барлық мүдделі тараптардың ойлауында қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету парадигмасын тәуекелдерді болдырмау немесе азайту жөніндегі шараларды жүргізуге нұсқамаларды, ережелерді сақтай отырып ауыстыру арқылы өзгертуге бағытталған.

***Әлеуметтік әріптестікті нығайту мен дамытуда мемлекеттің жәрдемдесуімен жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін әлеуметтік әріптестік негізінде жауапкершілік және тарту қағидаты.*** ХЕҰ еңбекті қорғаудың жаһандық стратегиясы трипартизмнің маңыздылығын атап көрсетеді және оның қауіпсіз еңбек мәдениетін дамытуға бағытталған ұлттық саясатты әзірлеу мен іске асырудағы ерекше рөлін көрсетеді. Әлеуметтік әріптестердің бірлескен күш-жігері жоғары кәсіптік тәуекел кәсіпорындарына ерекше назар аудара отырып, кәсіптік тәуекелдерді жою немесе оларды отандық кәсіпорындарда рұқсат етілген деңгейге дейін төмендету жөніндегі жоспарларды әзірлеу кезеңінде іске қосылуы тиіс. Қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау үшін негізгі жауапкершілік жұмыс берушіге жүктеледі, ол өзінің еңбекті қорғау қағидаттарына деген адалдығын көрсетуі керек. Мұндағы нақты іс-шараларға нақты тұжырымдалған бағдарламаны әзірлеу және жұмысшылар мен олардың өкілдерін таныстыру кіруі мүмкін. Кәсіби тәуекелдерді басқару жүйесінде әлеуметтік серіктестік органдарына, ең алдымен жұмысшылардың ұйымдасқан өкілдеріне - кәсіподақтарға ерекше рөл беріледі, олардың басты міндеті - жұмысшылардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау, әлеуметтік-еңбек қатынастарының адами факторын жандандыру, әсіресе еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері. Заңнамада көзделген әлеуметтік әріптестік тетіктерін (келісімдер, ұжымдық шарттар, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі комиссиялар) және корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік бастамаларын кейіннен жұмыс орнына енгізе отырып, бүкіл ел бойынша кәсіптік тәуекелдерді басқару жүйесін кең ауқымды өрістетуге толық көлемде іске қосу қажет.

***Шынайы ақпаратпен толық қамту негізінде объективтілік және хабардарлық қағидаты.*** Еңбекті қорғауды басқару жүйесін жаңғырту жағдайында кәсіби тәуекелді бағалау үшін пайдаланылатын сенімді және объективті деректер маңызды мәнге ие. Салалар, өңірлер және тұтастай ел ауқымында еңбекті қорғау саласындағы барабар мемлекеттік саясатты әзірлеу үшін статистикалық есептілік және зардап шеккен жұмыскерлерді есепке алу жүйесін жетілдіру жөнінде шаралар қабылдау қажет. Еңбек жағдайларын мониторингтеу үшін бірыңғай ақпараттық кеңістікті қалыптастыру мақсатында Қазақстанның барлық кәсіпорындарын еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесімен кеңінен қамтуды қамтамасыз ету қажет.

Кәсіби тәуекелдерді бағалауға және оларды жою жөніндегі шараларды жүргізуге жәрдемдесетін негізгі халықаралық қағидаттардың бірі ақпаратты, консультацияны қамтамасыз ету және мәліметке жеткізу болып табылады. Жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаттамасы және ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбекті қорғау туралы, қазіргі кәсіптік қатер туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алу қажет.

Түрлі іс-шаралар шеңберінде жария етілетін талдамалық баяндамаларды дайындау арқылы басқарудың барлық деңгейлерінде өндірістегі жазатайым оқиғалардың, жарақаттар мен аурулардың ауқымы мен салдары туралы хабардар болуды арттыру; алдын алу саясатын жүргізуге, экономикалық ынталандыруға және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелерінің маңыздылығы туралы қоғамдық пікірді қалыптастыру үшін бұқаралық ақпарат құралдарын барынша пайдалана отырып, әрбір кәсіпорында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту жөніндегі тиімді практикалық іс-қимылдарды қолдауға жәрдемдесу қажет.

Жұмыскерлерді тәуекелдерді басқару процесіне тарту шараларымен қатар, қоғамдық санаға ақпараттық әсерді күшейту және еңбек мәдениетін жоспарлы түрде арттыру қажет. Қоғамда еңбекке және жұмыс орнының тазалығына жауапкершілікпен қарауды әдістемелік және мақсатты түрде өрістету, еңбекшілердің санасына қауіпсіз еңбек мәдениетін және өз денсаулығы үшін жеке жауапкершілікті енгізу, еңбекшілердің қалың бұқарасының неғұрлым кең таралған кәсіптік тәуекелдер мен оларды басқару тәсілдері туралы хабардар болуын арттыру жөнінде шаралар қабылдау қажет.

Барлық көрсетілген қағидаттар осы Тұжырымдаманың бастапқы ережелері болып табылады, тануға, түсіндіруге ғана емес, сондай-ақ қауіпсіз еңбек кепілі болып табылатын күнделікті іске асыруға да жатады.

**Тұжырымдаманы іске асырудың негізгі тәсілдері** қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету қағидаттарына сәйкес міндеттерді орындау бойынша тұжырымдалған және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың нақты шараларын қамтиды***.***

**5.1 Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғырту**

Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғырту жөніндегі міндеттерді орындау Еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі нормативтік-құқықтық базаға алдын алу шараларын енгізу арқылы жүзеге асырылатын болады.

***Жұмыскерлердің кәсіби тәуекелдерін бағалауды нормативтік-әдістемелік*** қамтамасыз ету жөніндегі шаралар кешені жүзеге асырылатын болады. 2020 жылы еңбек заңнамасына енгізілген кәсіптік тәуекелдерді бағалау және еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізу жөніндегі жұмыс берушінің міндеті оның нәтижелерінде Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 11 қыркүйектегі № 363 бұйрығымен бекітілген кәсіптік тәуекелдерді басқару қағидаларында, сондай-ақ Еңбек және әлеуметтік қорғау министрінің бұйрығымен бекітілген еңбекті қорғауды басқару жүйесі туралы Үлгілік ережеде нақтыланды және нақтыланды.2020 жылғы 27 тамыздағы № 340 қаулысымен бекітілген Сонымен бірге, Қағидалардың мазмұны *кәсіби тәуекелдерді бағалау тәртібін, оның сандық-есептеу әдістемесін, оның ішінде есептілік, есепке алу және оның нәтижелерін тіркеу нысандарын егжей-тегжейлі нақтылау бөлігінде өзектендірілетін болады*. Кәсіпорынның көлемін ескере отырып, еңбекті қорғау талаптары төмендемейді, бірақ әлі де өз сипаттамаларына ие. Осыған байланысты *кәсіптік тәуекелді жедел бағалау мүмкіндігін* (оның ішінде онлайн форматта) *енгізе отырып, шағын және микрокәсіпорындарда еңбекті қорғауды басқару жүйесіне қойылатын оңайлатылған талаптар әзірленетін болады*. Экономиканың әртүрлі салаларының (мұнай-газ, мұнай-химия, тау-кен өндіру, металлургия және т.б.) өндіріс ерекшелігіне қарай жұмыс орнындағы өндірістік факторлардың әсерін ескере отырып, еңбек жағдайларын, оның ішінде физикалық әсер ету факторларын және олардың дозалық жүктемесін (шу, діріл, иондаушы және электромагниттік сәулелену, микроклимат, жарық ортасы және т. б.), психофизиологиялық факторларды (еңбек ауырлығы және қауырттылығы) ескере отырып, сыныптау және бағалау мәселелері бойынша әдіснамалық аппаратты *дамыту қамтамасыз етілетін болады*. Жұмыскерлердің қауіпсіз еңбекке конституциялық құқықтарын қамтамасыз ету үшін *кез келген кәсіптік топ үшін еңбек жағдайларын бағалауға әдіснамалық тәсілдер,* оның ішінде ерекше еңбек жағдайларында (жерасты жұмыстары, ашық ауада және биіктіктегі жұмыстар және т.б.) өндірістік факторларды сәйкестендіру және өлшеу жөніндегі ғылыми-практикалық аппарат әзірленетін болады, өйткені оны жүргізу экономиканың әртүрлі салаларының кәсіпорындарында еңбекті қорғаудың міндетті талабы болып табылады. Өндірістік факторлардың *кешенді және үйлестірілген әсерін бағалау тәсілдері әдістемелік пысықталатын болады*.

Әзірленген есептеу әдістері мен тәсілдері өндірістің қазіргі заманғы жағдайларына және қауіпсіз еңбекті ұйымдастырудағы өзекті үрдістерге сәйкес еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты жетілдіру үшін негіз болады.

Тәуекелге бағдарланған тәсілді енгізу кәсіптік тәуекелдерді бағалауға көшуге байланысты өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау рәсімін алып тастауды талап етеді. Жұмыс берушіге бейімделуді және шамадан тыс қаржылық жүктемені болғызбауды ескере отырып, жекелеген рәсімдер мен есептіліктің қайталануын болғызбайтын жаңа модельге көшу мәселелері пысықталатын болады. Атап айтқанда, *өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау рәсімі алып тасталады* және оны экономикалық қызметтің барлық түрлері жататын *кәсіптік тәуекелдерді бағалауға ауыстыру жүргізілетін болады*. Өнеркәсіптік қауіпсіздік талаптарына сәйкес еңбек жағдайлары мен кәсіптік тәуекелдер мониторингінің, экологиялық мониторинг пен өндірістік бақылаудың мемлекеттік ақпараттық жүйелерін функционалын кеңейте және заңнамада жұмыс беруші мен мамандандырылған ұйымдардың тиісті міндеттерін бекіте отырып, бір жүйеге біріктіру талап етіледі.

ҚР еңбек заңнамасына кәсіптік тәуекелдерді бағалауды енгізуге байланысты мәртебелік тізімдік тәсілден зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге кепілдіктер беруге, жұмыс орындарындағы нақты еңбек жағдайларын негізге ала отырып, тәуекелге бағдарланған жұмыскерлерге көшу ұсынылады. *Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде тізімдік деңгейден тәуекелге бағдарланған тәсілге көшуді қамтамасыз ете отырып, кепілдіктер берудің мемлекеттік тетігін трансформациялау* жөніндегі шаралар кешені жүзеге асырылатын болады. Заңнамалық деңгейде кепілдіктердің барлық түрлері әртүрлі нормативтік құқықтық актілермен[[14]](#footnote-14) реттеледі және өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері бойынша беріледі, оның мақсаты зиянды өндірістік факторлардың болуын белгілеуден тұрады, алайда кепілдіктер көлемін анықтауда еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен тікелей байланыс жоқ. Кепілдіктер берудің әртүрлі тәсілдері мемлекеттік реттеудің бірыңғай тетігінде көрсетілетін және бірыңғай нормативтік құжатта ұсынылатын болады. Сондықтан ҚР еңбек заңнамасына кәсіптік тәуекелді бағалау нәтижелері негізінде зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге кепілдіктер беруге қатысты өзгерістер енгізілетін болады.

Өндірістің және еңбекті ұйымдастырудың қазіргі заманғы техникалық деңгейі кезінде кәсіптік тәуекелдерді (қауіпті және/немесе зиянды өндірістік факторларды) жою мүмкін болмаған жағдайда, деңгейі кәсіптік тәуекел дәрежесіне қарай айқындалуға тиіс қорғау шараларын жүргізу қажет. Кәсіпорындарда еңбекті қорғауды басқару жүйелерін ұйымдастыру мен олардың жұмыс істеуінің маңызды құрамдас бөлігі оларды сатып алуды, күтіп ұстауды (жөндеу, жуу, кептіру, үтіктеу, тазалау және т. б.), профилактикалық өңдеуді, сақтауды, кәдеге жаратуды және т. б. қоса алғанда, жеке қорғану құралдарымен (бұдан әрі ЖҚҚ) қамтамасыз етуге байланысты іс-шаралар болып табылады. Отандық ерекшелікті ескере отырып, ЖҚҚ-ны қамтамасыз ету халықаралық тәсілдермен үйлестірілетін әртүрлі экономикалық қызмет түрлері[[15]](#footnote-15) ұйымдарының жұмыскерлеріне арнайы киім және басқа да ЖҚҚ берудің бекітілген нормаларына сәйкес реттеуге құрылған. Нормативтік белгіленген ең төменгі нормаларды сақтау, іс жүзінде, жұмыс берушіні бір жағынан жұмыс жағдайына сәйкес келмейтін ЖҚҚ сатып алу қажеттілігімен, екінші жағынан, кию мерзімі мен санын көбейту/азайту, толықтығын өзгерту және т. б. мүмкін еместігімен қатаң шеңберге қояды. Осы реттеуші тетік ЖҚҚ қамтамасыз етуде тәуекелге бағдарланған сипатқа ие болады және еңбек процесінің ерекшеліктерін және зиянды өндірістік факторлар мен кәсіптік тәуекелдердің болуын/болмауын ескермейтін қатаң регламенттеу разрядынан шығарылатын болады. *Кәсіптік қатерді бағалау нәтижелеріне байланысты жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етудің жаңа қазіргі заманғы тәсілдері енгізілетін болады.* Кәсіби тәуекелдерді бағалау, сондай-ақ өндірістік ортаның физикалық, химиялық, биологиялық факторларын және еңбек процесі факторларын есепке алу нәтижелерінің негізінде жұмыс берушілер қызмет ерекшелігін және әрбір жұмыс орнындағы бар тәуекелдерді ескере отырып, кәсіпорын жұмыскерлерін жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз ету нормаларын дербес әзірлейді және бекітеді. Кәсіптік тәуекелдерге бағалау жүргізу және өндірістік объектілерді аттестаттау (өтпелі кезең кезеңінде) және олардың нәтижелерін нормаларды әзірлеу процесінде пайдалану, сондай-ақ жұмыс берушінің нормаларды бекіту процесінде жұмыскерлердің өкілдерімен келісу міндетті шарт болады. Арнайы киіммен, аяқ киіммен және жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етудің қолданыстағы реттеуші тетігі жетілдірілетін болады, жұмыскерлер контингентін айқындауға, қорғау құралдарын таңдауға, қосымша жиынтықтарды, алмастыратын және кешенді ЖҚҚ-ны тағайындауға, пайдалану мерзімдеріне қатысты икемді болады. Қазіргі заманғы ЖҚҚ спектрі өндірістік ортаның барлық ықтимал факторларынан және кәсіби тәуекелдерден қорғауды толық қамтитынын ескере отырып*, тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде ЖҚҚ-ны қамтамасыз ету әдістемесі, сондай-ақ зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер ету дәрежесі мен түріне сәйкес келетін ЖҚҚ номенклатурасы әзірленеді және енгізіледі.* Тұтастай алғанда, ЖҚҚ қамтамасыз ету процесін реттеу ұсынылатын ЖҚҚ сапасын ескере отырып, тәуекел дәрежесін төмендету тетіктерін ескеретін болады, тиісті әдістемелік тәсілдер әзірленетін болады. Сондай-ақ кәсіби тәуекелдерді бағалау рәсімінің негізгі көрсеткіші ретінде ЖҚҚ қамтамасыз етілуін бағалау бөлігінде маңызды өзгерістер орын алады. Қамтамасыз етілуді бағалау әдістемесі олардың бекітілген нормаларға сәйкес болуын ғана емес, сапа сертификаттарының болуын да ескеретін болады

Кәсіптік тәуекелдерді басқару жүйесін енгізу кәсіптік ауруларды ерте диагностикалау, Жұмыс ауысымына зиянды өндірістік факторлар әсерінің жиынтық ұзақтығын анықтау, жұмыс өтілін шектеу және кәсіптік тәуекелдің жоғары дәрежесі кезінде зейнеткерлікке неғұрлым ерте шығу үшін дұрыс ақпарат алуға мүмкіндік береді. Сондықтан кәсіптік *қатерді бағалау нәтижелеріне байланысты алдын ала медициналық тексеру енгізілетін болады*. Алдын ала медициналық мониторинг[[16]](#footnote-16) кәсіптік аурулар бойынша қатер топтарын ерте анықтау әдістерін және кәсіптік негізделген аурулардың алдын алу жөніндегі бағдарламаларды күшейтуге, сондай-ақ ауыр жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда (оның ішінде жерасты жұмыстарында), сондай-ақ кәсіптік қатер туралы ақпаратты ескере отырып, көлік қозғалысымен байланысты жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге рұқсат берудің медициналық регламенттерін жетілдіруге бағытталатын болады.

**5.2 Кәсіптік тәуекелді азайту жөніндегі шараларды экономикалық ынталандыру**

Өндірістік жарақаттанудың себеп-салдарлық байланысын талдау жұмыс берушілер мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды кәсіптік қатерлерді азайтуға, еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған шаралар жүргізуге ынталандыратын қаржы-экономикалық ынталандырулардың жеткіліксіздігін көрсетеді. ***Кәсіптік қатерді төмендету жөніндегі*** шараларды экономикалық ынталандыру жөніндегі міндеттерді орындау ***экономикалық ынталандырудың*** қолданыстағы тетіктерін жетілдіру және еңбек қауіпсіздігін қаржылық қамтамасыз етуге байланысты жаңа әдістер мен тәсілдерді енгізу арқылы жүргізілетін болады.Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру (бұдан әрі-ЖОМС) әлеуетін толық пайдалану қажет құрал болып табылады. Қазіргі жағдайда ЖОМС жүйесін одан әрі дамыту екі компонентті модель бойынша сараланған тариф белгілеу есебінен кәсіптік тәуекел деңгейін төмендетуге және еңбек жағдайларын жақсартуға (мысалы, жоғары діріл немесе шу көзі болмайтын жаңа жабдық орнату және т. б.) Жұмыс берушінің мүдделілігін арттыруға бағытталатын болады, яғни. Экономикалық қызмет түрімен айқындалатын кәсіптік тәуекелдің сыныбына және оны бағалаудың нәтижелі көрсеткіші ретінде кәсіптік тәуекелдің дәрежесіне байланысты. ЖОМС жүйесін реформалау кезінде сараланған тәуекелге бағдарланған тәсіл күшейтіледі және оның алдын алу бағыты кеңейтіледі, бұл сақтандырудың негізгі мақсаттарына: тарифтің негізділігіне, сақтандыру сомасының дұрыстығына немесе сәйкестігіне, тәуекелді белгілеу үшін деректердің толықтығына қол жеткізуді қамтамасыз етеді. Жұмыс берушінің мүдделері (сақтандыру тарифін төмендетуге мүдделі), қызметкердің мүдделері (еңбекке қабілеттілігін сақтауға мүдделі), сақтандыру ұйымының мүдделері (сақтандыру төлемдерін төмендетуге мүдделі) арасындағы өзара байланысты күшейту ЖОМС жүйесінің тұйықтығын және оның еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту жөніндегі қызметті экономикалық ынталандырудағы тиімділігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

ЖОМС жүйесін реформалау мақсатында оның тиімділігін қамтамасыз етуге және алдын алу бағытын күшейтуге бағытталған бірқатар іс-шаралар өткізілетін болады. ЖОМС жүйесі жұмыс істейтін халықты, оның ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдарды толық қамтуды, кәсіпорынның мөлшерін ескере отырып, экономикалық қызмет түрлерін кәсіптік тәуекел сыныптарына біркелкі жатқызуды қамтамасыз ететін болады. Еңбекке жарамсыздықтың барлық түрлерін ЖОМС жүйесімен толық қамту, оның ішінде сақтандыру төлемдерін толық көлемде жүзеге асыру (еңбекке қабілеттіліктен 29% - ға дейін айырылуды қоса алғанда) және оны жыл сайынғы индекстеу қамтамасыз етілетін болады. Сақтандыру жарналарын жинаудың ашықтығын және сақтандыру төлемдерінің жеделдігін қамтамасыз ететін тетіктер енгізілетін болады. Өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алудың, сондай-ақ өндірісте зардап шеккен жұмыскерлерді оңалтудың міндетті бағдарламалары әзірленеді және енгізіледі.

Айтарлықтай демпинг және сақтандыру жарнасын айла-шарғы жасау (80% - ға дейін) проблемасы жұмыс беруші үшін міндетті еңбекті қорғау жөніндегі шараларды сақтандыру жарналары есебінен қаржыландыру тетіктерін енгізу арқылы шешілетін болады. ЖОМС жүйесі және оның негізгі провайдерлері – сақтандыру ұйымдары – өмірді сақтандыру компаниялары еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесінің маңызды элементі ретінде сақтандыру сыйлықақыларын жинаумен және зардап шеккендерге «Post factum» төлеумен айналысатын жүйеден өндірістегі жазатайым оқиғаның алдын алудың алдын алу жүйесіне және еңбекке қабілетті күйге қайтаруды мақсатты белгілей отырып, бүкіл еңбекке жарамсыздық кезеңінде зардап шеккен қызметкерді алып жүруге өзгертіледі. ЖОМС жүйесіндегі сақтандырушылардың рөлі мен құзыреті зиянды фактордың әсерін болдырмайтын, кәсіптік аурудың бастапқы белгілері бар жұмыскерді жұмысқа ауыстыру бойынша, жұмыскерлерге кәсіптік тәуекел факторларының әсерін азайту бойынша орындалуы міндетті міндетті нұсқамалар арқылы кеңейтілетін болады. Қазақстанда жалпы еңбек ету қабілетінен айрылған мүгедектердің селективті өлім-жітімін төмендету үшін сақтандырушы еңбек ету қабілетінен айырылғаннан кейінгі ерте кезеңде медициналық көмек көрсетудің уақтылығы мен жоғары сапасын қамтамасыз етуге, мүгедектерді оңалту бағдарламаларын тұрақты негізде іске асыруға, оңалту іс-шараларын өткізуді ұйымдастыруға, қосымша емдеу жағдайында тиісті шаралар қабылдауға және т. б. міндетті болады. Сондай-ақ сақтандырушының міндеттемелеріне өндірістегі кәсіптік аурулардан зардап шеккендердің тыныс-тіршілігін оңтайлы қамтамасыз ету үшін жағдай жасауға бағытталған шаралар, оның ішінде қайта оқыту және еңбек қызметіне (басқа лайықты кәсіпке) интеграциялау, жұмыс беруші үшін жаңа мамандық бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігі бойынша ұсынымдар әзірлеу мәселелері кіретін болады. ЕҚБ енгізуді, кәсіптік тәуекелдерді бағалауды, персоналды еңбекті қорғау негіздеріне оқытуды қоса алғанда, еңбекті қорғау жөніндегі шараларды қаржыландыруға бағытталған жоғары тәуекелді салаларға (СЭҚ-ты кәсіптік тәуекел сыныптары бойынша саралауға сәйкес) назар аудара отырып, шағын бизнес кәсіпорындары мен микрокәсіпорындарды гранттық қаржыландыру тетігі енгізілетін болады.

Жұмыс беруші көбінесе өз шығындарын оңтайландыруға ұмтылатын және еңбек қауіпсіздігіне жұмсалатын үнемдеу теріс салдарларға әкеп соқтыратын бәсекелі орта жағдайында қаржыландырылуы кәсіпорындардың тиісті бюджеттерінде жоспарлануы және көзделуі тиіс кәсіптік тәуекелді төмендетуге ықпал ететін жаңа қаржы-экономикалық шаралар енгізілетін болады. Осыған байланысты еңбекті қорғауға арналған шығындарды қаржылық жоспарлау мәселелері пысықталатын болады, шығыстарды сыныптау негізінде еңбекті қорғауға арналған шығындарды экономикалық жоспарлауға, сондай-ақ тиімділікті бағалауға әдістемелік тәсілдер әзірленетін болады. Еңбекті қорғауға арналған шығындар бюджетін жасау бойынша (шығындардың түрлері бойынша) онлайн-қосымша құрылатын болады.

Кәсіби тәуекелдерді бағалаудың маңызды бөлігі өндірістік факторлардың жұмысшылардың денсаулығына әсерін бағалау болып табылады. Денсаулық жағдайын бақылау алдын-ала (жұмысқа орналасу кезінде) және профилактикалық (мерзімді) медициналық тексерулер түрінде мерзімді тексерулерді ұсынады және медициналық тексеруден өткендердің арасынан әлеуетті және анықталған кәсіби тұлғаларды анықтауға бағытталған. Электрондық ауру тарихының немесе электрондық медициналық картаның көмегімен кәсіптік тәуекелі жоғары қызметкерлердің есебін оңтайландыруға мүмкіндік беретін денсаулық сақтауды ақпараттандыруды ескере отырып, кәсіптік медициналық скрининг енгізіледі және оның ұлттық медициналық скринингтің бірыңғай жүйесіне интеграциялануы қамтамасыз етіледі, бұл іске қосылған ресурстарды (адами, уақытша, техникалық және т.б.) оңтайландыруға мүмкіндік береді. Кәсіптік медициналық скринингтің нәтижелері денсаулық паспорты түрінде электрондық денсаулық сақтаудың жалпы жүйесіне құжатпен интеграцияланатын болады, онда әсер ететін өндірістік факторларға және әсер етудің жұмыс уақытына, зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстың жалпы өтіліне, кәсіптік тәуекел дәрежесіне және т.б. қатысты барлық ақпарат жиналатын болады. Кәсіптік медициналық скринингті қаржыландыру МӘМС қаражаты есебінен ішінара қамтамасыз етілетін болады. Скрининг нәтижесі жұмыс берушіге сауықтыру және емдеу іс-шараларын, оның ішінде созылмалы аурулардың өршуінің алдын алу, емдік тамақтану, емдік дене шынықтыру, медициналық массаж, еңбек ету қабілетін сақтау мақсатында оңалту іс-шараларын жүргізу, санаторий-курорттық емдеу бойынша ұсынымдар болады.

Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде кепілдіктер берудің мемлекеттік тетігін өзгерту жөніндегі шаралар шеңберінде тізімдік тәсілден тәуекелге бағдарланған тәсілге көшуді қамтамасыз ете отырып, зиянды және/немесе қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге қосымша демалыс, қысқартылған жұмыс уақыты, еңбекке ақы төлеудің жоғары мөлшерін беру жөніндегі «жеңілдіктер» мен «өтемақылардың» экономикалық тетігі реформаланатын болады; кәсіптік қатерлерді бағалау нәтижелерін ескере отырып, МКЗЖ мөлшерін белгілеуге (5% - дан аспайтын).

Тұтастай алғанда, еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізуді және еңбекті қорғауға арналған қаржыландыру көлемін ескере отырып, тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету бойынша уақтылы және толық көлемде жүргізілетін барлық шаралар тәуекелге бағдарланған тәсіл енгізілетін жұмыс берушінің қызметін декларациялау тәртібін реформалауда негізгі өлшем болады, бұл да кәсіптік тәуекелдерді төмендетуге ынталандырушы факторлардың бірі болып табылады.

**5.3 Еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттер мен ғылыми әлеуетті дамыту**

Тұжырымдама шеңберінде Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі әлеуметтік әл-ауқатты қамтамасыз ету жөніндегі ұлттық даму жоспарының 2-міндетіне сәйкес еңбекті қорғау саласындағы кадрлық дамуға оқытудың жаңа түрлері мен тәсілдерін (өзекті бағдарламалар, қашықтықтан оқыту, тренажерлар және имитациялық модельдер) енгізу есебінен қол жеткізілетін болады. ***Еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттер мен ғылыми әлеуетті дамыту*** жөніндегі міндеттерді тиімді іске асыру үшін ғылыми-білім беруді дамыту, материалдық-техникалық жарақтандыруды қамтамасыз ету, еңбекті қорғау саласындағы білім беру, ақпараттық, әдістемелік және консультациялық сипаттағы қызметтерді сапалы ұсыну үшін жағдайлар жасалатын болады.

Еңбекті қорғау саласындағы кәсіптік даму және білім беру сипатындағы көрсетілетін қызметтердің сапасы үшін *ұлттық біліктілік жүйесі шеңберінде* *еңбекті қорғау саласында оқыту және біліктілікті арттыру бойынша қызметтер көрсету жөніндегі субъект ретінде ұйымдарды аккредиттеу жүйесі енгізілетін болады*, оның ішінде өз құзыреті шегінде еңбекті қорғау саласындағы аккредиттеу саласындағы жұмысты жүзеге асыратын мемлекеттік органдардың, жеке және заңды тұлғалардың, оның ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті органның жиынтығы айқындалатын болады., ұйымдарды еңбекті қорғау саласында оқыту және біліктілігін арттыру бойынша қызметтер көрсету жөніндегі субъект ретінде аккредиттеу жөніндегі орган аккредиттеу субъектілері. Аккредиттеу критерийлері айқындалады, сол арқылы еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды, еңбекті қорғау жөніндегі сарапшыларды және т. б. кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру саласындағы қызметті жүзеге асыратын ұйымдарға қойылатын талаптар күшейтіледі. Еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды, мемлекеттік еңбек инспекторларын, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды және т.б. міндетті даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру көзделетін болады, сондай-ақ еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды жүзеге асыратын профессор-оқытушылар құрамы мен ғылыми қызметкерлердің біліктілігін арттыру бағдарламалары дамитын болады. Бұл ретте, *тексеру орталықтарын енгізумен және білімді тексеру жөніндегі,* оның ішінде қашықтықтан *онлайн платформаны енгізумен еңбекті қорғау бойынша оқыту және білімді тексеру рәсімдерінің* (басшылар мен жауапты адамдар үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша арттыру курстарының) ажыратылатын болады.

Еңбекті қорғау жөніндегі жауапты адамдар мен мамандарды үш деңгейлі санаттарға бөле отырып, оқытудың мерзімсіз бағдарламаларын көздейтін *кәсіптік құзыреттерді дамытудың тәуекелге бағдарланған жүйесі енгізілетін болады*: бірінші санатқа – еңбек жағдайлары зиянды немесе қауіпті орта және ірі кәсіпорындардың басшылары мен мамандары, екінші санатқа – орта және ірі кәсіпорындардың (бірінші санатты қоспағанда) және еңбек жағдайлары зиянды немесе қауіпті шағын кәсіпорындардың мамандары, үшінші санатқа-шағын кәсіпорындар (екінші санатты қоспағанда) жатады. Жүргізілетін шаралар ҚР-да еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың есебін енгізуге және осындай мамандардың кәсіби дамуына мониторинг жүргізуге мүмкіндік береді. Сондай-ақ «Еңбекті қорғау» [[17]](#footnote-17) кәсіби стандартына жататын кәсіптер спектрі кеңейтілетін болады, онда кәсіптердің тек төрт карточкасы ғана қамтылады: еңбек жағдайлары факторларын талдау жөніндегі сарапшы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі нұсқаушы, еңбек жағдайлары жөніндегі техник. Тұтастай алғанда, кәсіпорындағы еңбекті қорғауға жауапты адамдардың құзыреті мен біліктілігі, оның ішінде жұмыс өтілі мен тәжірибесі бойынша талаптар күшейтілетін болады.

Экономикалық қызмет түрінің ерекшелігін, өндірістік еңбек жағдайларын ескере отырып, мерзімді оқыту бағдарламаларын көздейтін *еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі арнайы кәсіптік құзыреттерді және корпоративтік бағдарламаларды дамыту үшін* жағдайлар жасалатын болады. Салалық қауымдастықтарға салалық ерекшелікті ескере отырып, еңбекті қорғау саласында оқыту бағдарламаларын әзірлеу және тиісті оқытуды ұйымдастыру жөніндегі құзырет бекітілетін болады. Еңбек жағдайларын жақсарту және бизнес қоғамдастық арасында кәсіптік тәуекелдерді басқару саласындағы озық практика мен озық тәжірибені кеңінен тарату, сондай-ақ басқару процестерін жетілдіру және еңбек жағдайларын дәйекті жақсарту мақсатында еңбекті қорғауды басқару стандарттарын енгізуге жәрдемдесу жөніндегі корпоративтік бағдарламаларды көтермелеу үшін жағдайлар жасалатын болады. Басымдық еңбек қауіпсіздігі мәдениетін дамытуға және өзінің кәсіби қауіпсіздігі мен денсаулығы үшін жауапкершілікке бекітілетін болады. *Қашықтықтан оқыту нысандарын дамытуға* ерекше назар аударылатын болады. Барлық деңгейдегі оқу ұйымдарында оларды даярлаудың (қайта даярлаудың) әртүрлі сатыларында, оның ішінде қашықтықтан оқыту негізінде оқитын жұмыскерлердің әртүрлі санаттарының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту технологияларын, бағдарламалары мен әдістемелерін әзірлеу көзделетін болады. Еңбекті қорғау саласында қашықтықтан оқыту мен білімді тексерудің нысандарын енгізу бірыңғай электрондық Оқу материалдары мен тестілеу бағдарламалары негізінде ұйымдастырылатын болады.

Еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесінде «бакалавр-магистр-доктор» моделі бойынша жоғары оқу орындарындағы білім беру бағдарламалары сияқты оқыту түрлері көзделген, ғылым мен білімнің интеграциялануын қамтамасыз ету үшін ғылыми зерттеулерді іске асыруда жоғары оқу орындары мен ҒЗИ арасындағы интегративті процестерді күшейту есебінен ғылыми-зерттеу институттары базасында *магистрлер мен* *PhD докторларын даярлау жөніндегі бағдарламалар іске қосылатын болады*. *Бизнес-құрылымдарды,* өнеркәсіп кәсіпорындарын жас ғалымдардың зерттеулеріне және оларды бейіндік білім беру бағдарламалары бойынша жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру шеңберінде даярлауға Стипендиялар бөлуге ынталандыру жөніндегі *шаралар пысықталатын болады.*

Халықаралық еңбек ұйымының «Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы» (№ 155), «Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына жәрдемдесетін негіздер туралы» (№ 187) конвенцияларының талаптарына сәйкес мемлекеттік шаралар кешенін іске асыру еңбекті қорғаудың ұлттық жүйесінің міндетті элементі болып табылатын ғылыми зерттеулер жүргізуді көздейді. Осыған байланысты ғылымға жаһандық ауқымда қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ететін прогрессивті фактор ретінде мемлекеттік саясатты іске асыруда үлкен мән беріледі. Еңбекті қорғау саласындағы ғылымды дамыту американдық модель бойынша ұйымдастырылатын болады, онда орталық буын республикада ғылыми зерттеулерді іске асыруда басты ұйым болатын ұлттық маңызы бар мамандандырылған ғылыми институт болып табылады. Еңбекті қорғау саласындағы ғылыми зерттеулерді үйлестіру, сондай-ақ инновациялық қызметті тарату мақсатында жалпы ғылыми-әдістемелік басшылықты қамтамасыз ету, ғылыми іс-шаралар жүргізу, ғылыми әзірлемелерді Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарының, оқу орындарының, кәсіпорындарының қызметіне енгізу үшін базалық ұйым ретінде еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институтын бекіту туралы мәселені пысықтау қажет. Еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды даярлауды жүзеге асыратын үздік жоғары оқу орындарында ғылыми кафедралар желісі арқылы еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институтының үйлестіруімен Жаңа өзін-өзі реттейтін ұйым құрылады. Институт ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі жанынан құрылған ғылыми-сараптамалық кеңестің жұмыс органы болып табылады, оның құрамына қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету, әлеуметтік жаңғырту: жұмыспен қамту және жұмыссыздық, еңбек және еңбек қатынастары мәселелері бойынша көрнекті ғалымдар мен сарапшылар кіреді. Осы Кеңестің мүшелері еңбекті қорғау саласындағы стратегиялық құжаттарды әзірлеу кезінде олардың белсенділігін одан әрі көтермелей отырып, отандық ғалымдардың әлеуетін пайдалану мақсатында тартылатын болады. Ғылыми зерттеулердің сапасы мен тиімділігін арттыру шеңберінде жоғары рейтингті басылымдардағы мақалалар санын ұлғайтуға бағытталған іс-шаралар кешені жүргізілетін болады, бұл еңбекті қорғау саласындағы жариялау белсенділігінің сапасы мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Іске асырудың қысқа кезеңімен (12 ай) ғылыми зерттеулерді гранттық қаржыландыру мүмкіндіктері кеңейтілетін болады.) өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың деңгейі жоғары нақты кәсіпорында алдын алу ғылыми негізделген шараларына бағытталған мемлекеттік бюджеттен қаржыландыру көлемі шектеулі.

Жыл сайынғы негізде КИОШ шеңберінде еңбекті қорғау жөніндегі Ғылыми Форум өткізілетін болады, ол ғылыми әзірлемелерді талқылау, кәсіпорындар қызметіне инновациялық тәсілдерді қолдану жөніндегі диалог алаңына айналады. Тоқсан сайынғы негізде бірлескен іс-шараларды іске асыруда ұсыныстар мен ықтимал ынтымақтастықты әзірлей отырып, проблемаларды және ықтимал шешу жолдарын талқылау бойынша дөңгелек үстелдер ұйымдастырылатын болады.

Материалдық-техникалық дамыту жөніндегі шаралар шеңберінде республикалық деңгейде *жеке қорғаныш құралдарының сәйкестігін растау жөніндегі орган құрылатын болады*, сондай-ақ арнайы киім мен оған арналған материалдарды; арнайы аяқ киімді (техникалық, қорғаныш, гигиеналық және пайдалану қасиеттері); тыныс алу органдарын, қолды, басты, бетті және көзді жеке қорғау құралдарын; биіктіктен құлаудан жеке қорғаныш құралдарын бағалау бойынша *аспаптық зерттеулер жүргізу үшін ұжымдық пайдаланылатын ғылыми зертхана құру туралы мәселе пысықталатын болады*.

Бәсекелестікті өсіру, өндірісті автоматтандыру жағдайында санын оңтайландыруға алып келетін *экономикалық қызметтің әртүрлі түрлері үшін еңбекті нормалауға жаңа прогрессивті әдістерді енгізу мәселелері пысықталатын болады*. Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету үшін тұжырымдаманы іске асыруға тартылған персонал санының салааралық нормативтері, оның ішінде еңбекті қорғау, кәсіпорынның ішкі бақылау мамандары, еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлар енгізілетін болады. Бұл ретте нормативтер еңбек жағдайлары зиянды немесе қауіпті жұмыс орындарының болуы, сондай-ақ әртүрлі өндірістік функциялары бар кәсіпорындардың өндірістік құрылымдық бөлімшелерінің шашыраңқылығы мен алыстығы, сондай-ақ вахталық әдіс бойынша жұмыстың шалғай учаскелері, мердігерлік/қосалқы мердігерлік ұйымдардың болуы және т. б. сияқты басым факторлардың әсерін ескеретін болады.

Қазіргі жағдайда қауіпсіз еңбекті ақпараттық қамтамасыз етудің маңызы зор, ол ақпараттандыру, кеңес беру және құқықтық көмек көрсету бойынша, оның ішінде неғұрлым кең таралған кәсіптік тәуекелдер және оларды басқару тәсілдері туралы заңнаманы сақтау мәселелері бойынша кең ауқымды жұмыс жүргізуді көздейді. Осыған байланысты, *еңбекті қорғау жөніндегі түсіндіру және консультациялық жұмысты цифрландыру* қамтамасыз етіледі*,* сондай-ақ еңбек заңнамасының нормаларын түсіндіру, оны реформалау және құқық қолдану практикасы, атап айтқанда, еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлардың біліктілігін арттыру бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті орган арқылы оқытудың *мемлекеттік бағдарламаларының мүмкіндіктері кеңейтілетін болады*.

**5.4 Еңбекті қорғау саласындағы бақылау мен мониторингтің тиімділігін арттыру**

Кәсіптік тәуекелдерді басқару еңбекті қорғауды басқару жүйесінің тиімділігін арттырудың айқындаушы факторларының бірі болып табылады. Кәсіби тәуекелдерді бағалау процесі кері байланыстың болуына негізделген циклдік (жабық) басқаруды және жойылғанға дейін кәсіби тәуекелді төмендетуді талап етеді. Кәсіби тәуекелдің объективті төмендеуі жүйенің жай-күйі туралы сенімді, объективті ақпарат алған кезде мүмкін болады. Еңбекті қорғау саласындағы бақылау мен мониторингтің тиімділігін арттыру жөніндегі міндетті тиімді іске асыру үшін *еңбекті қорғау саласындағы бақылау мен мониторингті жүзеге асыруға мүмкіндік беретін бірыңғай ақпараттық кеңістік құруға бағытталған шаралар кешені жүзеге асырылатын болады*. Оның Цифрлық өзегі «ORIS» (occupational risk\_information system) арнайы онлайн-платформасында автоматтандырылатын отандық кәсіпорындарда еңбекті қорғауды басқарудың нәтижелілігі мен тиімділігінің талдамалық жүйесін және кәсіби тәуекелдерді азайту жөніндегі шараларды құру болады. Жүйені пайдаланушылар кәсіпорындарда кәсіби тәуекелдерге мониторинг жүргізе алады, еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың сақталуын қадағалау мен бақылауды жүзеге асыра алады. Кәсіби тәуекелдер мониторингінің негізгі бағыттары ҚР кәсіпорындарында кәсіби тәуекелдерді бағалау нәтижелері, оның ішінде өндірістік жарақаттану, кәсіби аурулар бойынша деректер, Кәсіби тәуекелдердің салалық карталары, шараларды қаржыландыру, кепілдіктер беру, қызметкерлерді сертификатталған жеке қорғану құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, емдік-профилактикалық тағаммен, медициналық қызметтермен, өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандырумен және т. б. қамтамасыз ету болады. Жиналатын деректер барлық ықтимал ракурстарда кәсіби қатерлерді есепке алуды және талдауды, еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың экономикалық тиімділігін талдауды жүргізуге, сондай-ақ өндірістік жарақаттану мен кәсіби ауруларды төмендетуде жоғары тәуекелді отандық өндірістерге мақсатты мақсатты қолдауды жүзеге асыруға мүмкіндік береді**.**

*Статистикалық ақпараттың нысандары*, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жарақаттану және кәсіптік аурулар туралы есеп (индексі 7-ТПЗ, жылдық), зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің саны туралы есеп (1-Т (еңбек жағдайлары), жылдық), өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау, кәсіптік тәуекелдерді бағалау және т.б. бойынша есептілік *өзектендірілетін болады*. Еңбек жағдайларының жай-күйін барабар көрсететін статистикалық көрсеткіштер енгізілетін болады. *Статикалық ақпаратты жинау жүйесі оңайлатылады және Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институтына еңбекті қорғау жөніндегі Ұлттық шолуды* дайындай отырып, оны талдау жөніндегі құзырет бекітіледі.

Тұжырымдама шеңберінде Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарының басты құндылықтары азаматтар мен олардың әл-ауқаты болып табылатын мемлекеттік басқарудың сервистік және «адам-орталық» моделін қалыптастыру жөніндегі 2-міндетіне сәйкес біріздендірілген тәсілдер мен еңбек жағдайлары мемлекеттік мониторингінің бірыңғай стандартын қамтамасыз ету үшін отандық кәсіпорындарда кәсіптік тәуекелдерді бағалаудың ұлттық жүйесін қалыптастыру арқылы мемлекеттік функцияларды оңтайландыру жөнінде ауқымды жұмыс жүргізу жоспарланып отыр. Еңбек қатынастарын реттеу саласындағы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы тәуекелдерді мониторингтеуге және бағалауға қатысты құзыретін, сондай-ақ еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау мониторингіне қатысты құзыретін осы функционалды одан әрі квазимемлекеттік секторға бере отырып, еңбек жағдайларын мемлекеттік сараптаманың бірыңғай тетігіне (кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелері бойынша есепке) біріктіру көзделеді. Бұл үдерісте еңбек жағдайларының мониторингі бойынша мемлекеттің «функцияларын» қайта ойлау және басқару деңгейлері арасындағы өкілеттіктердің аражігін нақты ажырату, сондай - ақ нәтижесі-ҚР-дағы кәсіби тәуекелдер мониторингінің оңтайлы моделі болатын кешенді және жүйелі жұмыс маңызды болады. Бұл ретте, өндірістік объектілерге бармай-ақ кәсіпорындағы еңбек жағдайлары туралы түсінігі жоқ және өлшеулер жүргізу үшін тиісті аспаптық өлшеу базасы жоқ және т. б. еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлардың оның нәтижелерін формальды тексеруіне келіп түсетін өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауға мониторинг жүргізу проблемасы шешілетін болады. Кәсіби тәуекелдерді бағалауды, олардың нәтижелерінің мониторингін уақтылы және сапалы жүргізу үшін *мемлекеттік сараптама рәсімі енгізілетін және мемлекеттік функциялар берілетін орган айқындалатын болады.* Дайындық кезеңінде (2025 жылға дейін) органға кәсіптік тәуекелдерді бағалау жөніндегі дерекқорды қалыптастыру жөніндегі функциялар жүктелетін болады, ол белгіленген кезеңділікке сәйкес ақпараттың келіп түсуіне қарай толтырылатын болады. Органның функцияларына кәсіби тәуекелдер бойынша статистикалық ақпаратты жинау және есепке алу кіретін болады. Мониторинг жүйесі әртүрлі деңгейлерде бақылау шараларын жүргізу үшін пайдаланылатын болады, бұл өндірістік жарақаттанудың төмен және жоғары тәуекелі арасындағы қазіргі айырманың қысқарғанын көрсете отырып, өңірлік және салалық бөліністе еңбекті қорғауды басқару жүйесі нәтижелілігінің көрсеткіштерін үдемелі жақсартуды жүзеге асыруға мүмкіндік береді. *Бақылау объектілерінің қызметі туралы әртүрлі ақпарат көздерінен алынған мәліметтерді салыстыру арқылы еңбек заңнамасының сақталуын алдын ала мемлекеттік бақылау тетігі (бақылау субъектісіне бармай) енгізілетін болады.* Мемлекеттік еңбек инспекцияларына еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың сақталуын қадағалау мен бақылауды қамтамасыз етудің автоматтандырылған ақпараттық жүйесін енгізу қызметі тексеруді талап етпейтін кәсіпорындарды, сондай-ақ бұзылуы мүмкін кәсіпорындарды анықтауға мүмкіндік беретін әртүрлі салыстырмалы деректерді қамтитын болады. Бақылау субъектісіне бармай-ақ алдын ала бақылауды жүргізу үшін оны жүргізу тәртібі міндетті түрде мақсаттарын, құралдарын, жүргізу тәсілдерін, субъектілердің тізбесін, жүргізу еселігін, бақылау субъектісіне бармай-ақ бақылауды есепке алу тәсілін көрсете отырып айқындалатын болады.

Биліктің, жұмыс берушілердің, қызметкерлердің және қалың жұртшылықтың еңбекті қорғау мәселелері мен кәсіби тәуекелдер туралы хабардар болуы Ақпаратты таратудың әртүрлі тәсілдерін пайдалану арқылы арттырылатын болады. Ақпараттық қамтамасыз ету ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институтының сайтында ақпаратты орналастыру арқылы ашық қолжетімділікте қамтамасыз етілетін болады. *Өзекті нормативтік және әдістемелік базаны, сарапшылардың консультацияларын қамтитын еңбек заңнамасының сақталуын өзін-өзі бақылауды жүзеге асыру мүмкіндігімен еңбекті қорғауды басқару жүйелерін ақпараттық-анықтамалық сүйемелдеу үшін онлайн алаң құрылатын болады*. Әрбір жұмыс берушіге порталда орналастырылған «Онлайн еңбек инспекторы» ақпараттық жүйесінің көмегімен еңбек заңнамасы талаптарының сақталуын алдын ала өзін-өзі тексеруден өз бетінше өту мүмкіндігі беріледі www.e-HR.enbek.kz. Қызмет жұмыс берушілерге еңбек заңнамасының қыр-сырын түсінуге, сондай-ақ ұйымның құжаттамасы құқықтық нормаларға сәйкес келетіндігін анықтауға көмектесуге арналған. Осылайша, бағдарламаның көмегімен жұмыс беруші мемлекеттік еңбек инспекциясы қойған талаптар бойынша түсініктеме ала алады. Тексеру аяқталғаннан кейін «Онлайн еңбек инспекторы» тексеру актісін қалыптастырады, онда заң талаптарының бұзылуы көрсетіледі, сондай-ақ оларды жою тәсілдерін ұсынады.

Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етудің жаңа жағдайларында еңбекті қорғау саласындағы жетілдірілген заңнамалық және нормативтік-құқықтық базаға, сондай-ақ еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың сақталуын мемлекеттік қадағалауды және бақылауды жүзеге асыратын органдардың оңтайлы құрылымына, санына және қазіргі заманғы техникалық жарақтандырылуына негізделген бақылау қызметінің тиімділігін арттыру қамтамасыз етілетін болады, қазіргі заманғы ақпараттық технологиялар базасында Қашықтықтан оқытудың қазіргі заманғы әдістерін пайдалана отырып, қадағалау-бақылау қызметінің бағыттары бойынша Мемлекеттік еңбек инспекторларын үздіксіз даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін құру. *Еңбекті қорғау саласындағы талаптардың сақталуына мемлекеттік бақылауды ұйымдастыруда, оның ішінде басқарудың сатылас құрылымына, мемлекеттік еңбек инспекторларының нормативтік санын айқындауға* және олардың біліктілігін арттыруға қатысты халықаралық нормалардың іске асырылуын қамтамасыз ету жөніндегі шаралар кешені жүргізілетін болады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес пен техникалық инспекторлар туралы үлгілік ережелерді әзірлеу арқылы оларды мамандандырылған оқыту мен біліктілігін арттыруды ұйымдастыра отырып, қоғамдық бақылаудың рөлін арттыруға ықпал ететін шаралар жүргізілетін болады.

Сонымен қатар, еңбек қатынастары субъектілерінің еңбекті қорғау туралы заңнаманы бұзғаны үшін жауапкершілігін, жұмыс берушілер мен өзге де органдар мен ұйымдардың лауазымды тұлғаларының жазатайым оқиғаларды және/немесе жұмыс уақытында жұмысқа орналасқан азаматтарды уақтылы хабардар етпегені немесе жарақаттағаны үшін жауапкершілігін күшейту мақсатында ҚР заңнамасына тиісті өзгерістер енгізу болжанып отыр.

**6-бөлім. Нысаналы индикаторлар және күтілетін нәтижелер**

Жоғарыда көрсетілген міндеттерді іске асыру барысында мемлекеттік билік органдарының, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің, сондай-ақ консультативтік органдар мен қоғамдық бірлестіктердің республикада қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудегі сындарлы өзара іс-қимылы шеңберінде нәтижелерге қол жеткізілетін болады, бұл еңбекті қорғау мәселелерін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру үшін әдіснамалық негізді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Еңбекті қорғаудың мынадай сандық және сапалық көрсеткіштері негізінде айқындалатын оң өзгерістер мен нысаналы мәндерге қол жеткізу күтіледі:

**1. Еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңарту коэффициенті.**

Бұл көрсеткіш еңбекті қорғау мәселелері бойынша нормативтік-құқықтық базаны (тұжырымдаманы іске асыру көзделетін нормативтік-құқықтық құжаттар тізбесінде көрсетілген) 2020 жылға қатысты 2030 жылға қарай тәуекелге бағдарланған тәсілді енгізу бөлігінде жаңарту үлесін 100%-ға.сипаттайды.

**2. Жасырын өндірістік жарақаттану деңгейі.**

Бұл көрсеткіш өлімге әкелмейтін өндірістік жарақаттар туралы есептілікті жасыру деңгейінің индикаторы болып табылады. Ол зардап шеккендердің жалпы санының еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар салдарынан қаза тапқандар санына қатынасы ретінде есептеледі. Жарақаттардың жалпы санының 2020 жылға қатысты 2030 жылға қарай 25:1 шегінде 2020 қайтыс болу жағдайына қатынасына қол жеткізуді көздейді.

**3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйінің мемлекеттік мониторингі жүйесінде қауіпсіз еңбек индикаторларын жаңарту коэффициенті.**

Бұл көрсеткіш республикадағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйінің мемлекеттік мониторингі жүйесін реформалау шеңберінде 2020 жылға қарағанда 2030 жылға қарай 40% - ға статистикалық көрсеткіштерді жаңарту үлесін сипаттайды;

**2030 жылға қарай күтілетін нәтижелер:**

Нысаналы индикаторларды іске асыру мақсатында мынадай күтілетін нәтижелер айқындалды:

1. Тексерілгендер қатарында зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің үлес салмағын 2030 жылға қарай 15% - ға дейін төмендету;

2. 2030 жылға қарай 1000 жұмысшыға шаққанда өндірістегі жазатайым оқиғалардың салдарынан зардап шеккендер санын 0,24-ке дейін төмендету;

3. Еңбек заңнамасының сақталуын тексеру нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтардың жалпы санына еңбекті қорғау саласында анықталған бұзушылықтар үлесін 2030 жылға қарай 15% - ға дейін төмендету.

Тұжырымдама іс-шараларын іске асыру үш кезеңде жүзеге асырылады:

Бірінші кезең (2022-2024 жж.) Қазақстан Республикасында еңбекті қорғауды басқару жүйесін жетілдіруге бағытталған тұжырымдамалық міндеттердің негізгі іс-шараларын іске асыру үшін ғылыми, әдістемелік және нормативтік-құқықтық негіз дайындау бойынша белгіленген іс-шараларды іске асырумен байланысты.

Екінші кезең (2025-2027 жж.) қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етудің қолданыстағы тетіктерін реформалау және түрлендіру сипатындағы бірқатар іс-шараларды іске асыру кезеңімен белгіленген.

Үшінші кезең (2028-2030 жж.) еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесінің тәуекелге бағдарланған модельге көшуі бойынша түпкілікті өзгерістер енгізілетін соңғы кезең ретінде белгіленді. Бұл кезеңде іс-шараларды іске асырудың тиімділігін бағалау, саланы дамытудың жаңа жолдарын белгілеу жоспарлануда.

**Қосымша 1**

**Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі**

**қауіпсіз еңбек тұжырымдамасын іске асыру бойынша іс-қимыл жоспары**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Іс-шараның атауы** | **Іске асыру нысаны** | **Орындау мерзімдері** | **Ескертпе** |
|  | **1 міндет. Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғырту** |
| 1. 1
 | **Жұмыскерлердің кәсіби тәуекелдерін бағалауды нормативтік-әдістемелік қамтамасыз ету:**Кәсіптік тәуекелдерді бағалау тәртібін, оның сандық-есептеу әдістемесін, оның ішінде есептілік, есепке алу және оның нәтижелерін тіркеу нысандарын өзектендіру. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2022 ж. |  |
|  | Кәсіптік тәуекелді жедел бағалау мүмкіндігін енгізе отырып (оның ішінде онлайн форматта) шағын және микрокәсіпорындарда еңбекті қорғауды басқару жүйесіне қойылатын оңайлатылған талаптарды әзірлеу. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Экономиканың **әртүрлі салаларының (мұнай-газ, мұнай-химия, тау-кен өндіру, металлургия және т.б.) өндіріс ерекшелігіне байланысты жұмыс орнындағы өндірістік факторлардың әсерін ескере отырып**, еңбек жағдайларын, оның ішінде физикалық әсер ету факторларын және олардың дозалық жүктемесін (шу, діріл, иондаушы және электромагниттік сәулелену, микроклимат, жарық ортасы және т. б.), психофизиологиялық факторларды (еңбек ауырлығы және қауырттылығы) сыныптау және бағалау мәселелері бойынша **әдіснамалық** аппаратты дамыту. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2024 ж. |  |
|  | Кез келген кәсіби топ үшін еңбек жағдайларын бағалауға әдіснамалық тәсілдер, оның ішінде ерекше еңбек жағдайларында (жерасты жұмыстары, ашық ауада және биіктіктегі жұмыстар және т. б.) өндірістік факторларды сәйкестендіру және өлшеу жөніндегі ғылыми-практикалық аппарат әзірлеу | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2025 ж. |  |
|  | Өндірістік факторлардың жұмыскер ағзасына кешенді және аралас әсерін бағалаудың әдістемелік тәсілдерін әзірлеу. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2026 ж. |  |
|  | Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде **мынадай нормативтік құқықтық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізу арқылы тізімдік тәсілден тәуекелге бағдарланған тәсілге көшуді қамтамасыз ете отырып, кепілдіктер берудің мемлекеттік тетігін трансформациялау:**«Еңбекті қорғауды басқару жүйесі туралы үлгілік ережені бекіту туралы»Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 27 тамыздағы № 340 бұйрығы; «Кәсіптік тәуекелдерді басқару қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 11 қыркүйектегі № 363 бұйрығы; «Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың оларда жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекақының жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, тізбесін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы  | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2025 ж. |  |
|  | Кәсіптік тәуекелді бағалау нәтижелеріне байланысты жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етудің нормативтік регламентін әзірлеу (сапалы ЖҚҚ, халықаралық стандарттар деңгейінде, ЖҚҚ беру нормаларын қайта қарау). | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2025 ж. |  |
|  | Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде ЖҚҚ-ны қамтамасыз ету әдістемесін, сондай-ақ зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер ету дәрежесі мен түріне сәйкес келетін ЖҚҚ номенклатурасын әзірлеу арқылы жұмыскерлердің жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етілуін бағалау кезінде тәуекелге бағдарланған тәсіл енгізу | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2025 ж. |  |
|  | Бекітілген нормаларға сәйкес олардың болуын және сапа сертификаттарының болуын ғана емес, сонымен қатар кәсіптік тәуекелді бағалау нәтижелерін де ескере отырып, қауіпсіздікті бағалау әдістемесін әзірлеу. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. |  |  |
|  | Кәсіпорын жұмыскерлері үшін мерзімді міндетті медициналық тексеріп-қарауды жүргізу рәсімдеріне тәуекелге бағдарланған тәсіл арқылы кәсіптік қатерді бағалау нәтижелеріне байланысты алдын ала медициналық зерттеп-қарауды енгізу, кәсіптік қарап-тексеру нәтижелерін цифрландыру, электрондық балл енгізу.денсаулық паспорты. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2026 ж. |  |
|  | ҚР еңбек заңнамасына қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету мәселелерін реттейтін халықаралық-құқықтық нормаларды имплементациялауды қамтамасыз ету. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2030 ж. |  |
|  | Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттаудан өткізу рәсімін алып тастау. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2025 ж. |  |
|  | «Ауыл шаруашылығындағы еңбек қауіпсіздігі және гигиена туралы» Халықаралық еңбек ұйымының № 184 Конвенциясын ратификациялау туралы, сондай-ақ қолданыстағы еңбек заңнамасына ілеспе өзгерістер мен толықтырулар енгізу қажеттігі туралы мәселені қарау | Протокол заседания РТК | 2022 жыл |  |
|  | «Тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1182 қаулысына сәйкес уәкілетті органдар қабылдауы қажет Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді анықтауға арналған заңнаманы талдау | Үкіметке ақпарат | 2022 жыл |  |
| **2 міндет. Кәсіптік тәуекелді төмендету жөніндегі шараларды экономикалық ынталандыру.** |
|  | Еңбекті қорғауға арналған шығындарды экономикалық жоспарлауға, сондай-ақ тиімділікті бағалауға әдістемелік тәсілдерді енгізу арқылы еңбекті қорғауды қаржылық қамтамасыз ету және кәсіптік тәуекелді азайту жөніндегі шаралар. Еңбекті қорғауға арналған шығындар бюджетін жасау бойынша онлайн-платформа құрылады (шығындардың түрлері бойынша) және еңбекті қорғауға арналған қаржы қаражатының ең төменгі лимиті белгіленеді. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2022- 2026 жж. |  |
|  | Жұмыскерлердің еңбек (қызметтік) міндеттерін (ЖОМС) орындауы кезінде міндетті сақтандыру жүйесін реформалау кезінде сараланған тәуекелге бағдарланған тәсілді күшейту және оның алдын алу бағытын кеңейту:1) СЭҚ-қа және кәсіби тәуекелдерді бағалау нәтижелеріне негізделген екі компонентті тарифті енгізу;2) СЭҚ-ты кәсіптік тәуекел сыныптарына жатқызуды қайта қарау;3) сақтандыру тарифіне жеңілдіктер тетігін енгізу;4) Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру, міндетті зейнетақы жарналары және т. б. ұқсастығы бойынша сақтандыру жарналарын ай сайын төлеуді жүзеге асыра отырып, сақтандыру шартын жасасудың ұзақ мерзімін (кемінде 3 жыл) енгізу. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023-2027 жж. |  |
|  | Сақтандыру төлемдерін толық көлемде (еңбекке қабілеттілігінен айырылуды 29% - ға дейін қоса алғанда) жүзеге асыру және оны жыл сайын индекстеу (активтердің табыстылық мөлшерлемесін 6-7% - дан төмен емес деңгейде қамтамасыз ету шартымен) үшін ЖОМС бойынша ұлттық компания құру, сақтандыру жарналарын жинаудың ашықтығын және сақтандыру төлемдерінің жеделдігін қамтамасыз ету, салынған қаражаттың барынша тиімділігі, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың профилактикасы мен оңалту бағдарламаларын іске асыру, жүйемен толық қамту және оның мониторингі, сақтанушы банкрот болған жағдайда төлемдерді іске асыру. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2024 ж. |  |
|  | Кәсіби медициналық скринингті, оның ішінде МӘМС қаражаты есебінен алдын ала (жұмысқа орналасу кезінде) және профилактикалық (мерзімді) медициналық тексерулерді ішінара қаржыландыруды қамтамасыз ету. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Зиянды және/немесе қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге қосымша демалыс, қысқартылған жұмыс уақыты, еңбекақының жоғары мөлшерін беру бойынша «жеңілдіктер» және «өтемақылар» экономикалық тетігін өзектендіру; кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелерін ескере отырып, МКЗЖ мөлшерін белгілеуге (5% - дан аспайтын) | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2024 ж. |  |
|  | Еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты жазатайым оқиға нәтижесінде зардап шеккендерді - кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылған мүгедектерді оңалту тетігін белгілеу және оны сақтандыру қорының қаражатынан жедел қаржыландыруды қамтамасыз ету. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2026 ж. |  |
|  | Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізуді ескере отырып, жұмыс берушінің қызметін декларациялау тәртібін өзектендіру. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру нәтижелері бойынша қызметкердің жауапкершілігі үлесінің ең жоғары шекті мәнін енгізу туралы мәселені РҮК қарауына шығару | РҮК отырысының хаттамасы | 2022 жылдын маусым айы |  |
|  | « Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын төлеу жөніндегі агенттер меншікті қаражаты есебінен міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыратын, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстармен айналысатын өндірістердің, жұмыстардың, жұмыскерлер кәсіптерінің тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 31 желтоқсандағы № 1562 қаулысына толықтырулар енгізу | Қазақстан Республикасы Үкіметі қаулысының жобасы | 2022 жылдың желтоқсан айы |  |
| **3 міндет. Еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттерді, ғылыми әлеуетті дамыту** |
|  | Қауіпсіз еңбек бойынша кәсіби құзыреттерді дамытудың тәуекелге бағдарланған моделін әзірлеу және оны қызметкерлерді, басшыларды және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды оқытуды ұйымдастыру және олардың білімін тексеру тәртібіне енгізуді қамтамасыз ету. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Салалық қауымдастықтарға салалық ерекшелікті және кәсіптік қызметтің қазіргі бар түрлерінің өзгеруі мен жаңа түрлерінің туындауын ескере отырып, еңбекті қорғау саласында оқыту бағдарламаларын әзірлеу бойынша құзыреттерді бекіту | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2024 ж. |  |
|  | Оқу ұйымдарын аккредиттеуді енгізумен және еңбекті қорғау саласындағы білімді тексеру бойынша онлайн платформаны енгізумен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытуды және білімді тексеруді жүргізу бойынша құқықтар мен функциялардың аражігін ажырату. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Мемлекеттік еңбек инспекторларын, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды, кәсіптік қатерлерді бағалау жөніндегі сарапшы-аудиторларды, еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды және т. б. қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыру. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Еңбекті қорғау саласында қызмет көрсететін, оның ішінде кәсіптік қатерді бағалауды, өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізетін ұйымдарға қойылатын талаптарды күшейту. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2024 ж. |  |
|  | Еңбекті қорғау саласындағы білім беру сипатындағы көрсетілетін қызметтердің кәсіби дамуы мен сапасы үшін ұлттық біліктілік жүйесі шеңберінде еңбекті қорғау саласында оқыту және біліктілігін арттыру бойынша қызметтер көрсету жөніндегі субъект ретінде ұйымдарды аккредиттеу жүйесі енгізілетін болады | ЕХӘҚМ ақпарат | 2024 ж. |  |
|  | Бірлескен ынтымақтастық шеңберінде, оның ішінде ғылыми диссертациялар, ғылыми гранттар дайындау бойынша жоғары оқу орындары мен ғылыми ұйымдардың ғылыми және білім беру әлеуетін біріктіруді қамтамасыз ету. | Келісімдер, меморандумдар және т. б. | 2022-2030 жж. |  |
|  | Экономикалық қызметтің әртүрлі түрлері үшін еңбекті нормалауға жаңа прогрессивті әдістерді енгізу. Тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету үшін тұжырымдаманы іске асыруға тартылған персонал санының салааралық нормативтері, оның ішінде еңбекті қорғау, кәсіпорынның ішкі бақылау мамандары, еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлар енгізілетін болады. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2026 ж. |  |
|  | Ғылыми зерттеулерді мемлекеттік гранттық қаржыландыру тетігі шеңберінде еңбекті қорғау жөніндегі отандық ғылыми мектептерді дамыту үшін ғылыми гранттар пулын бөлу бойынша ұйымдастыру жұмыстарын жүргізу. | Гранттық қаржыландыру бойынша бюджеттік бағдарламаны бөлу | 2024 ж. |  |
|  | Халықаралық стандарттардың талаптарына сәйкес еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізуге ықпал ететін салаішілік іс-шараларды жүргізу | Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық және өңірлік үшжақты комиссиялар отырыстарының хаттамалары | 2021 – 2025 жылдар |  |
|  | «Жұмыслерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды жүргізу, оларға нұсқама беру және білімдерін тексеру қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу | Бұйрық | 2021 жылдың қараша айы |  |
|  | «Еңбекті қорғау қызметтері қызметкерлері санының салааралық үлгілік нормативтерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 2 қыркүйектегі № 349 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу | Бұйрық | 2022 жылдың қаңтар айы |  |
|  | Қазіргі заманғы ақпараттық технологияларды пайдалана отырып, мемлекеттік еңбек инспекторларының біліктілігін арттыру | ЕХӘҚМ ақпарат | 2021 – 2025 жылдар |  |
|  | Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық және өңірлік үшжақты комиссиялардың отырыстарында қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету мәселесін қарау | Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық және өңірлік үшжақты комиссиялар отырыстарының хаттамалары | 2021 – 2025 жылдар, жарты жылда бір рет |  |
|  | Жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мәселелері бойынша оқытуды жүргізу | ЕХӘҚМ ақпарат | 2021 – 2025 жылдар |  |
|  | «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы үздік кәсіпорын»; «Жылдың үздік мемлекеттік еңбек инспекторы»; «Жылдың еңбекті қорғау жөніндегі үздік техникалық инспекторы» конкурстарын ұйымдастыру | Конкурстар | 2021 – 2025 жылдар |  |
|  | Республика кәсіпорындарын «Vizion Zero» халықаралық Әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының бағдарламасына қосу бойынша ақпараттық науқан өткізу (нөлдік жарақаттанушылық) | ЕХӘҚМ ақпарат | 2021 – 2025 жылдар |  |
|  | Жыл сайын KIOSH «Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік» Қазақстандық халықаралық конференциясы мен көрмесін өткізу | Конференция және көрме | 2021 – 2025 жылдар |  |
|  | Еңбекті қорғау бойынша түсіндіру және консультациялық жұмысты цифрландыру. | Онлайн платформа | 2022 – 2025 жылдар |  |
| **4-міндет. Еңбекті қорғау саласындағы бақылаудың тиімділігін арттыру және мониторингті дамыту** |
|  | Статистикалық ақпарат нысандарын, оның ішінде еңбек қызметімен байланысты жарақаттану және кәсіптік аурулар туралы есепті (индексі 7-ТПЗ, жылдық), зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлер саны туралы есепті (1-Т (еңбек жағдайлары), жылдық), өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау, кәсіптік тәуекелдерді бағалау және т. б. жөніндегі есептілікті өзектендіру Еңбек жағдайларының жай-күйін барабар көрсететін статистикалық көрсеткіштерді енгізу. Статикалық ақпаратты жинау жүйесін оңайлату және еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институтына еңбекті қорғау жөніндегі ұлттық шолуды дайындай отырып, оны талдау жөніндегі құзыретті бекіту. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2025 ж. |  |
|  | «ORIS» (occupational risk\_information system) арнайы онлайн-платформасында автоматтандырылатын отандық кәсіпорындарда еңбекті қорғауды басқарудың нәтижелілігі мен тиімділігінің талдамалық жүйесін және кәсіби тәуекелдерді азайту жөніндегі шараларды енгізу. | Енгізу хаттамасы | 2022 жылдың желтоқсан айы |  |
|  | Еңбек жағдайларын мемлекеттік мониторингілеудің біріздендірілген тәсілдері мен бірыңғай стандартын қамтамасыз ету және еңбекті қорғауды басқарудың нәтижелілігі мен тиімділігінің талдамалық жүйесін және отандық кәсіпорындарда кәсіптік тәуекелдерді азайту жөніндегі шараларды енгізу үшін еңбек жағдайларын мемлекеттік сараптау рәсімін (кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелері бойынша есепке) енгізу. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2022 ж. |  |
|  | Басым ықпал ету факторларын ескере отырып, мемлекеттік еңбек инспекторлары санының нормативтерін белгілеу. | ҚР ЕХӘҚМ бұйрығы | 2025 ж. |  |
|  | Бақылау объектілерінің қызметі туралы әртүрлі ақпарат көздерінен алынған мәліметтерді салыстыру арқылы еңбек заңнамасының сақталуын алдын ала мемлекеттік бақылау тетігін (бақылау субъектісіне бармай) енгізу | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Ақпараттық жүйелерді қолдану арқылы жұмыс берушілердің еңбекті қорғау саласындағы еңбек заңнамасының сақталуын өзін-өзі бақылау тетігін енгізу. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2022 ж. |  |
|  | Медициналық ұйымдардың өндірістік жарақаттардың ауырлығын бағалау тәртібін бекіту | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2026 ж. |  |
|  | Жұмыс берушілер мен өзге де органдар мен ұйымдардың лауазымды тұлғаларының жазатайым оқиғаларды және/немесе жұмыс уақытында жұмысқа орналасқан азаматтардың жарақат алу фактілерін уақтылы хабардар етпегені немесе жасырғаны үшін жауапкершілігін күшейту | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2027 ж. |  |
|  | Жұмыс орнында микроағзалар мен микрозақымдарды тіркеу және есепке алу тетігін енгізу, сондай-ақ өндірістік жарақаттанудың көрсеткіші ретінде қолдану | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2026 ж. |  |
|  | Еңбек кодексіне әлеуметтік әріптестік келісіміне және/немесе ұжымдық шартқа міндетті ереже ретінде енгізе отырып, барлық жұмыс берушілер үшін міндетті ретінде өндірістік кеңестер құру туралы нормаларды енгізу. | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес пен техникалық инспекторлар туралы үлгілік ережелерді әзірлеу арқылы оларды мамандандырылған оқыту мен біліктілігін арттыруды ұйымдастыра отырып, қоғамдық бақылаудың рөлін арттыру | Қолданыстағы НҚА-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізу. | 2023 ж. |  |
|  | Еңбекті қорғау мәселелерінде әлеуметтік әріптестікті қолдану саласын кеңейту. Халықаралық еңбек ұйымының Конвенциялары мен ұсынымдарын ескере отырып, әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Республикалық комиссия, ұйымдардағы кәсіподақ органдары қызметінің нормативтік-құқықтық негізін өзектендіру. | Келісулер |  |  |
|  | Ұйымдарда еңбекті қорғауды басқару жүйесінің ұйымдастырылуы мен жұмыс істеуін ақпараттық-анықтамалық сүйемелдеу үшін өзекті нормативтік және әдістемелік базадан, сарапшылардың консультацияларынан тұратын онлайн платформа құру | Онлайн платформа | 2025 ж. |  |
|  | Бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде әлеуметтік жарнаманы пайдалана отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың профилактикасы жағдайы бойынша халықтың хабардар болу деңгейін арттыру | Ақпарат | 2022-2030 жж. |  |
|  | Республиканың кәсіпорындарында шарттық қатынастар шеңберінде жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек және тұру жағдайларын қамтамасыз ету бойынша Тапсырыс берушіден мердігерге дейін сатылас бақылауды енгізу | ЕХӘҚМ ақпарат | 2021 – 2025 жылдар |  |
|  | 2001 жылғы 7 мамырдағы Қазақстан Республикасының заңдарымен ратификацияланған халықаралық еңбек ұйымының № 81 «Өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы», № 129 «Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы» Конвенцияларына сәйкес мемлекеттік еңбек инспекторларының бақылау функцияларын тиімді орындауы бойынша ұсыныстар әзірлеу | Үкіметке ақпарат | 2021 жылдың желтоқсан айы |  |
|  | Экономиканың неғұрлым тәуекелді салалары (тау-кен металлургиясы, құрылыс, мұнай-газ және басқалары) бойынша өндірістік жарақаттануды және еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыс орындарын төмендету жөніндегі жол карталарын әзірлеу және бекіту | Жол карталары | 2022 жылдың желтоқсан айы |  |

**Қосымша -2**

**Тұжырымдаманы іске асыру болжанатын**

**ҚР-ның құқықтық актілерінің тізбесі**

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414

2. Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V ҚРЗ. http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235, 86-97 баптар

3. Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы. Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30 Заңы "https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030

4. Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне кәсіптік одақтардың қызметі және еңбек қатынастарын реттеу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 212-V Заңы https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000212.

5. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054.http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675 бұйрығы.

6. Жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдерді беру нормаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1056 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012709

7. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау ережесін бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743

8. «Өндірістік бақылауды жүзеге асыруға қойылатын санитариялық-эпидемиологиялық талаптар» санитариялық қағидаларын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2016 жылғы 6 маусымдағы № 239 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013896

9. Міндетті медициналық қарап-тексеруге жататын адамдардың нысаналы топтарын, сондай-ақ оларды жүргізу қағидалары мен кезеңділігін, зертханалық және функционалдық зерттеулердің, медициналық қарсы көрсетілімдердің көлемін, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың, жұмысқа орналасу кезінде алдын ала міндетті медициналық қарап-тексерулер және мерзімді міндетті медициналық қарап-тексерулер жүргізілетін кәсіптер мен жұмыстардың тізбесін және «алдын ала міндетті медициналық қарап-тексеруден өту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің м. а. 2020 жылғы 15 қазандағы № ҚР ДСМ-131/2020 бұйрығы https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021443

10. Жұмыскерлерді, басшыларды және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқама беруді және білімдерін тексеруді жүргізу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665

11. Жұмыс берушінің қызметін декларациялау қағидаларын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 909 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012601

12. Мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің нысандарын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 904 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012498

13. Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттарын және тексеру парақтарын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1022 және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 801 бұйрығы.http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012656 бірлескен бұйрығы

14. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1020 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012747

15. Оларда жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731

16. Еңбек және жұмыспен қамту статистикасы бойынша жалпымемлекеттік статистикалық байқаулардың статистикалық нысандары мен оларды толтыру жөніндегі нұсқаулықтарды бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті Төрағасының 2020 жылғы 7 қыркүйектегі № 34 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021183#z20

17. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу жөніндегі нысандарды бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1055 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012655

18. Инфекциялық, паразиттік аурулар және (немесе) улану жағдайларын, иммундаудан кейінгі қолайсыз көріністерді тіркеу және тергеп-тексеру, есепке алу мен есептілікті жүргізу қағидаларын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 29 қазандағы № ҚР ДСМ-169/2020 бұйрығы. https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021562#z7

19. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің ауыр заттарды тасуы мен жылжытуының шекті нормаларын және әйелдердің еңбегін пайдалану шектелетін жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр заттарды қолмен көтеруінің және жылжытуының шекті нормаларын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы № 944 бұйрығы. http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597

20. Кәсіптік қатерлерді басқару қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 11 қыркүйектегі №363 Бұйрығы https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021197.

21. Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын өз қаражаты есебінен төлеу жөніндегі агенттер пайдасына міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыратын еңбек жағдайлары зиянды жұмыстармен айналысатын өндірістердің, жұмыстардың, жұмыскерлер кәсіптерінің тізбесін бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 31 желтоқсандағы № 1562 қаулысы "https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300001562

22. Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 26 наурыздағы № 255 қаулысы. https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000255

1. ILO / ХЕҰ Еңбекті қорғауды басқару жүйесі жөніндегі нұсқаулық. ХЕҰ-ЕҚБЖ 2001 / ILO-OSH 2001. Женева: Халықаралық еңбек бюросы, 2003. ISBN 92-2-411634-5 [↑](#footnote-ref-1)
2. ILOSTAT database [↑](#footnote-ref-2)
3. ХЕҰ дамыған елдердің тәжірибесіне сүйене отырып, нашар есепке алынған елдерде өндірісте зардап шеккендердің ықтимал жалпы санын бағалау үшін жарақаттардың жалпы санының 500-1000:1-ге тең өлімнің 1 жағдайына қатынасын пайдалануды ұсынады. [↑](#footnote-ref-3)
4. 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-4)
5. 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-5)
6. https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/osh-strategies [↑](#footnote-ref-6)
7. "Еңбек жағдайларын арнайы бағалау туралы" Федералдық заң (28.12.2013 жылғы№ 426-ФЗ) [↑](#footnote-ref-7)
8. "Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы" Федералдық заң (1998 жылғы 24 шілдедегі №125-ФЗ). [↑](#footnote-ref-8)
9. РФ Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің 2012.08.01 №39-н «Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіби аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға сақтандыру тарифтеріне жеңілдіктер мен үстемеақыларды есептеу әдістемесін бекіту туралы» бұйрығы [↑](#footnote-ref-9)
10. "Сақтандыру қызметі туралы" РБ Президентінің 2006 жылғы 25 тамыздағы № 530 Жарлығы ("өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыруды жүзеге асырудың тәртібі мен шарттары"деген 16-тарау). [↑](#footnote-ref-10)
11. Емельянова т.в. Еуропалық Одақ елдерінде және Ресейде зейнетақы жүйелерін қаржылық қамтамасыз ету//Қаржы. – 2008 – №10 [↑](#footnote-ref-11)
12. 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-12)
13. 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-13)
14. Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын өз қаражаты есебінен төлеу жөніндегі агенттер пайдасына міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыратын еңбек жағдайлары зиянды жұмыстармен айналысатын өндірістердің, жұмыстардың, жұмыскерлер кәсіптерінің тізбесі (31.12.2013 ж. № 1562 ҚРҮ);

Оларда жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекақының жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ оларды беру Қағидалары (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы);

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидалары (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 28.12.2015 ж. № 1054 бұйрығы). [↑](#footnote-ref-14)
15. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы № 943 бұйрығы. [↑](#footnote-ref-15)
16. Алдын ала міндетті медициналық қарап-тексеру қағидалары және Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің м. а. 2020 жылғы 15 қазандағы № ҚР ДСМ-131/2020 бұйрығымен бекітілген тиісті нысандар [↑](#footnote-ref-16)
17. «Атамекен» ҚР ҰКП Басқарма Төрағасы орынбасарының 18.12.2019 ж. №255 бұйрығымен бекітілген [↑](#footnote-ref-17)