

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ОХРАНА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР

АСТАНА 2022

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ВВЕДЕНИЕ В НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР | 4 |
| 1. ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОХРАНЫ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ..... | 7 |
| 1.1. Ратифицированные Конвенции МОТ | |
| 1.2. Законодательные акты | |
| 1.3. Подзаконные нормативно-правовые акты | |
| 2. НОРМАТИВНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ ОСНОВА ОХРАНЫ ТРУДА | 17 |
| 2.1. Классификация стандартов | |
| 2.2. Стандарты по управлению охраной труда | |
| 2.3. Технический комитет № 68 | |
| 3. НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА | 26 |
| 4. НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА | 35 |
| 4.1. Уполномоченные государственные органы в сфере охраны труда | |
| 4.1.1. Национальные органы управления | |
| 4.1.2. Региональные органы управления. | |
| 4.2. Научно-исследовательские институты в сфере охраны труда | |
| 4.3. Профессиональное образование, подготовка, переподготовка и повышение квалификации в области охраны труда | |
| 4.3.1. Высшее и послевузовское образование (учреждения, специальности и программы) | |
| 4.3.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации | |
| 4.3.3. Обучение работников безопасному труду | |
| 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО..... | 60 |
| 5.1. Республиканский уровень | |
| 5.2. Отраслевой уровень | |
| 5.3. Региональный уровень | |
| 5.4. На уровне предприятий | |
| 6. СТАТИСТИКА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА | 70 |
| 6.1. Особенности учета производственного травматизма и профессиональной заболеваемости | |

- 6.2. Основные формы регистрации и учета случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и сбора статистической информации
- 6.3. Перечень основных показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, используемых в статистике
- 6.4. Состояние и динамика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (статистическая информация и анализ динамики за последние три года)
- 6.5. Оценка масштабов неполной отчетности

7. ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН 94

- 7.1. Аттестация производственных объектов по условиям труда
- 7.2. Оценка профессиональных рисков в Республике Казахстан

8. ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА 111

- 8.1. Актуальность цифровизации в сфере охраны труда
- 8.2. Автоматизированная информационная система «Охрана труда и безопасность»
- 8.3. Автоматизация и реинжиниринг процессов бюджетирования затрат на обеспечение безопасного труда в предприятии

9. МЕРОПРИЯТИЯ И ИНИЦИАТИВЫ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА: 120

- 9.1. Мероприятия на национальном, региональном и отраслевом уровнях
- 9.2. Международное сотрудничество

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО ДАННЫМ НАЦИОНАЛЬНОГО ОБЗОРА. АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА 131

ПРИЛОЖЕНИЯ 139

Республика Казахстан расположена в сердце евразийского континента. Ее территория составляет 2 724 900 кв. км (1 049 150 кв. миль).

Это – вторая в СНГ и девятая в мире по величине страна. По своей территории Казахстан крупнее, чем двенадцать стран Европейского союза. Граничит Казахстан с Китаем, Кыргызстаном, Туркменией, Узбекистаном и Россией. Общая протяжённость сухопутной государственной границы Казахстана составляет 13 398 км, водная граница составляет 1730 км.

Республика Казахстан – унитарное государство с президентской формой правления. Казахстан обрел независимость 16 декабря 1991 года. Столица – город Нур-Султан. Глава государства – Токаев Касым-Жомарт Кемелевич.

Согласно Конституции, Казахстан – государство, имеющее три независимые ветви власти: исполнительную, законодательную и судебную.

Действующая Конституция Республики Казахстан была принята на общенациональном референдуме 30 августа 1995 года.

Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы.

Единственным источником государственной власти является народ. Законодательная власть осуществляется Парламентом; исполнительная власть осуществляется Правительством, которое состоит из центральных органов (министерств, ведомств и агентств) и местных органов (акиматов); судебная власть осуществляется государственными судами (Верховным судом и местными судами).

Основополагающие принципы деятельности республики – общественное согласие и политическая стабильность, экономическое развитие на благо всего народа, патриотизм, решение наиболее важных вопросов государственной жизни демократическими методами, включая голосование на республиканском референдуме или в Парламенте.

За годы независимости в Республике Казахстан обеспечен устойчивый экономический рост, в основе которого – раскрепощение частной инициативы и предпринимательства, активная внешняя торговля, привлечение инвестиций.

Казахстан, успешно завершив переходный этап своего экономического развития, намерен совершить новый качественный рост - войти в число 30-ти наиболее конкурентоспособных стран мира.

Задачи социальной политики Республики Казахстан охватывают стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления, усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости, обеспечение должного уровня жизни и социальной защиты населения, сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности.

Определяющей целью социальной политики были и остаются активизация факторов, стимулирующих безопасный, высокоэффективный и производительный труд, достижение ощутимого улучшения материального положения и условий жизни населения.

Одной из важнейших задач, как государства, так и каждого гражданина республики, является обеспечение безопасности и охраны труда на производстве.

В целях совершенствования системы управления охраной труда в 2020 году внесены изменения и дополнения в Трудовой кодекс, предусматривающие внедрение на производственных предприятиях современной системы управления охраной труда.

В реализацию законодательных норм подготовлено 16 подзаконных нормативно-правовых актов.

Таким образом, государством принимаются необходимые законодательные нормы по регулированию вопросов безопасности и охраны труда.

Согласно Плану действий по обеспечению безопасного труда до 2025 года, утвержденному на заседании Правительства, проводится работа по:

- совершенствованию механизмов предупреждения производственного травматизма;
- совершенствованию механизма обязательного страхования от несчастных случаев на производстве;
- внедрению риск-ориентированного механизма предоставления гарантий работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

В результате реализации указанных мероприятий к 2025 году ожидается:

- снижение коэффициента частоты несчастных случаев до 0,20 на 1000 работающих (2021 г. - 0,22);
- сокращение удельного веса работников, занятых во вредных условиях труда до 20% (2021 г. - 22,8%).

Одним из ключевых инструментов современной системы управления охраны труда является система информирования

заинтересованных субъектов, в том числе в формате Национальных обзоров.

Национальный обзор по охране труда описывает по методологии, рекомендованной МОТ, существующую ситуацию, характеристику и профиль сферы охраны труда в республике. В содержании обзора, помимо прочего, определены соответствующие законодательные рамки, инфраструктура и ресурсы, используемые в сфере охраны труда, а также динамика ее индикаторов - показателей производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Анализ этой информации позволил выявить сильные и слабые стороны, которые можно устранить с помощью хорошо разработанных национальных программ по охране труда, тем самым постепенно и постоянно улучшая условия труда в отношении охраны труда.

Принцип защиты работников от болезней, профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве провозглашен в Уставе МОТ. Однако ежегодно по оценкам МОТ 2,78 млн. человек умирают от производственных травм или болезней, 0,01% от мирового уровня гибнет в Казахстане. Экономические потери производственного травматизма и профессиональных заболеваний для предприятий и государств во всем мире огромны. Потери, связанные с выплатой компенсаций, пропуском рабочих дней, перерывами в производственном цикле, обучением и восстановлением, а также расходы на здравоохранение, представляют собой около 3,94% мирового годового ВВП. Аналогичные исследования в Казахстане оценили экономические потери от производственного травматизма на уровне 2% от ВВП. Производственный травматизм и профессиональные заболевания дорого обходятся работодателям из-за досрочного выхода работников на пенсию, потери квалифицированного персонала, вынужденного отсутствия сотрудников на работе и высоких ставок страховых взносов. При этом многие трагедии можно предотвратить с помощью действенных мер профилактики, отчетности и контроля. В этой связи, национальный обзор по охране труда содержит основные направления государственной политики по снижению профессиональных рисков.

Нормы МОТ в области охраны труда предоставляют правительствам, работодателям и работникам необходимые инструменты для принятия таких мер и обеспечения максимальной безопасности трудовой деятельности.

Национальный обзор по охране труда в РК подготовлен рабочей группой, в составе которой на паритетных началах включены представители государственных органов, работодателя и работника, а также эксперты и ученые, общая координация работы осуществлялась Проектным офисом, сформированном на базе НИИ охраны труда МТСЗН РК.

Представленная в обзоре информация также служит основанием для обновления и дальнейшего развития национальной политики и программы по охране труда в стране.

Структура обзора максимально приближена к схеме, данной МОТ, с учетом отечественной специфики по некоторым пунктам представлена дополнительная информация.

1. ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОХРАНЫ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

Правовое регулирование охраны труда – процесс целенаправленного воздействия государства на отношения в сфере охраны труда путем создания правовых норм, регламентирующих требования (стандарты) обеспечения безопасных условий труда и механизм их соблюдения, закрепленные в нормативных правовых актах (законах, постановлениях и т.д.).

1.1. Ратифицированные Конвенции МОТ и другие международные договоры, содержащие требования охраны труда

Международная организация труда (далее, МОТ) распространяет принципы достойного труда, продвигая охрану труда, трудовые стандарты, социальный диалог, расширение социальной защиты уязвимых категорий работников.

Основным механизмом внедрения принципов и подходов МОТ на национальном уровне является ратификация соответствующих Конвенций и соответственно принятие на себя определенных обязательств.

Конвенции МОТ охватывают широкий круг социальных и трудовых вопросов, включая охрану труда, социальный диалог, социальную защиту

и другие вопросы. Из которых, Казахстан ратифицировал 24 (перечень представлен на рисунке 1), в том числе в сфере охраны труда – 7; трудовых отношений – 5; социального партнерства – 4; прав женщин – 2; оплаты труда – 3; занятости – 3.

Основой присоединения Казахстана к международным стандартам послужили фундаментальные принципы, ориентированные на повышение эффективности сферы социального обеспечения, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом.

Конвенция №29 "О принудительном или обязательном труде" 1930 г.

- ЗРК от 14.12.2000 года № 120-II

Конвенция № 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" 1948 года

- ЗРК от 30.12.1999 года № 29-II

Конвенция № 148 "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" 1977 года

- ЗРК от 26.06.1996 года №10-I

Конвенция № 100 "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" 1951 г.

- ЗРК от 14 декабря 2000 года №115- II

Конвенция № 111 "О дискриминации в области труда и занятий" 1958 года

- ЗРК от 20.07.1999 года № 444-I

Конвенция №183 "Об охране материнства" 1952 года

- ЗРК от 14.02.2012 года № 554-IV

Конвенция №105 "Об упразднении принудительного труда" 1957г.

- ЗРК от 14.12.2000 года № 117-II

Конвенция №144 "О трехсторонних консультациях" 1976 года

- ЗРК от 30.12.1999 года № 12-II

Конвенция № 155 "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" 1981 года

- ЗРК от 13.06.1996 года № 7-1

Конвенция № 122 "О политике в области занятости" 1964 года

- ЗРК от 9.11.1998 года № 286-1

Конвенция № 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями" 1981 года

- ЗРК от 16.11.2012 года № 50-V

Конвенция № 138 "О минимальном возрасте для приема на работу" 1973 г.

- ЗРК от 14.12.2000 года № 116-II

Конвенция № 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" 1971 года

- ЗРК от 30.12.1999 года № 13-II

Конвенция №81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" 1947 года

- ЗРК от 07.05.2001 года № 194

Конвенция №88 "Об организации службы занятости" 1948 г.

- ЗРК от 14.12.2000 года № 119-II

Конвенция № 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" 1949 г.

- ЗРК от 14.12.2000 года № 118-II

Конвенция № 185 "Об удостоверениях личности моряков" 1958 года

- ЗРК от 12.03.2010 года № 254 -IV

Конвенция № 129 "Об инспекции труда в сельском хозяйстве" 1969 года

- ЗРК от 07.05.2001 года № 195-II

Конвенция №182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" 1999 года

- ЗРК от 26.12.2002 года № 367

Конвенция № 167 "О безопасности и гигиене труда в строительстве" 1988 года

- ЗРК от 19.06.2007 года № 263

Конвенция №162 "Об охране труда при использовании асбеста" 1986 года

- ЗРК от 17 января 2011 года № 388-IV

Конвенция №26 "О создании процедуры установления минимальной заработной платы" 1928 года

- ЗРК от 7 апреля 2014 года № 183-V

Конвенция №95 "Об охране заработной платы" 1949 года

- ЗРК от 7 апреля 2014 года № 184-V

Конвенция №187 "Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда" 2006 года

- ЗРК от 20 октября 2014 года № 243-V.

Во исполнение принятых на себя международных обязательств национальное законодательство в сфере охраны труда предусматривает разработку и принятие всех необходимых мер, которые позволяли бы трудящимся начать или продолжать трудовую деятельность, а также возобновлять ее после отсутствия на работе.

Рекомендации МОТ предполагают, что управление в сфере охраны труда предусматривает совокупность взаимосвязанных управляющих элементов, совместные усилия и действия которых должны быть направлены на реализацию национальной программы по охране труда.

Каждая страна должна разработать эффективную национальную систему охраны труда в рамках совместных усилий правительства и социальных партнеров. Такая система должна состоять из различных элементов, включая законодательство и механизмы обеспечения соблюдения, а также обучающую и информационную сеть. Систему необходимо постоянно улучшать посредством разработки и реализации национальных программ по охране труда в соответствии с Конвенцией (№ 187) и Рекомендацией (№ 197) об основах поощрения безопасности и гигиены труда.

1.2. Законодательные акты

Казахстан, как государство, стремящееся к демократическому уровню развития, учитывает и охраняет права и законные интересы работников, осуществляя их защиту и обеспечивая социальные гарантии. Статья 24 Конституции РК гласит: «Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены...». Поэтому государственная политика в области охраны труда направлена на создание безопасных условий труда и провозглашает их приоритетность и стратегическую значимость.

Трудовой кодекс РК, принятый 23 ноября 2015 года, как главный документ, лежащий в основе трудовых отношений, регламентирует и вопросы по охране труда, которым отдельно посвящены специальные разделы – 4 - «Безопасность и охрана труда», а также раздел 5 - «Контроль за соблюдением трудового законодательства РК», в котором регламентируются организационные и правовые аспекты контроля в сфере охраны труда.

Законодательное регулирование охраны труда в РК построено на основополагающих принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Обеспечивая многогранность реализации прав работников на охрану труда в РК внедрена национальная система законодательного регулирования и ее правоприменение на всех уровнях управления. Например, законодательные нормы по вопросам охраны здоровья трудоспособного населения и безопасности производственной деятельности закреплены в Кодексе РК от 18 сентября 2009 года «О здоровье народа и системе здравоохранения». Общественные отношения, возникающие в процессе проведения мероприятий по гражданской защите, и направленные на предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и их последствий, оказание экстренной медицинской и психологической помощи населению, находящемуся в зоне чрезвычайной ситуации, обеспечение пожарной и промышленной безопасности регулируются Законом РК от 11 апреля 2014 года «О гражданской защите». Нормы по техническому регулированию, в том числе касающиеся обеспечения безопасности труда как объекта стандартизации закреплены в Законе РК «О стандартизации» от 5 октября 2018 года.

Важнейшие аспекты охраны труда, в том числе вопросы выплаты компенсаций работникам в связи с производственными травмами и профессиональными заболеваниями в РК регламентированы на законодательном уровне в следующих нормативных актах – Законе РК от 7 февраля 2005 года «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей», Законе РК от 13 июля 1999 года «О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда или на работах с вредными и тяжелыми условиями труда», Законе РК от 16 июня 1997 года «О государственных социальных пособиях по инвалидности и по случаю потери кормильца в РК».

Реализация прав работника на безопасный труд и восстановление нарушенных прав регулируется в соответствии с нормами Гражданского кодекса РК от 27 декабря 1994 года.

Ответственность за нарушения трудового законодательства и меры, направленные на повышение эффективности применения норм действующего законодательства закреплена в Кодексе РК от 5 июля 2014 года «Об административных правонарушениях», Предпринимательском кодексе РК от 29 октября 2015 года, Административном процедурно-процессуальном кодексе РК от 29 июня 2020 года, Уголовном кодексе РК от 3 июля 2014 года.

1.3. Подзаконные нормативно-правовые акты

Действующая в РК система подзаконных актов по охране труда упорядочивает серию соответствующих нормативно-правовых актов и по смежным отраслям права, перечень которых представлен в Приложении А.

Вместе с тем, ниже представим важные аспекты правоприменительной практики в сфере охраны труда в Казахстане, регулируемой в соответствии с нормами подзаконных актов.

Общим нормативным требованием в сфере охраны труда для предприятий всех видов экономической деятельности является **внедрение систем управления охраной труда**. Эти вопросы отражены в Трудовом Кодексе РК, в реализацию которого в 2020 году введено в действие Типовое положение о системе управления охраной труда (Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 августа 2020 года). Требования в соответствии, с которыми должна быть организована охрана труда на любом предприятии, установлены в Типовом положении о службе безопасности и охраны труда в организации (Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 25 декабря 2015 года № 1020). Документация в сфере охраны труда является важным фактором в обеспечении безопасного труда и соблюдения техники безопасности, соответствующие нормы заложены в Правила разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем (приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 30 ноября 2015 года № 927).

Также важным аспектом обеспечения безопасного труда является **обучение в сфере охраны труда**, порядок которых отражен в Правилах и сроках проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников (приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 25 декабря 2015 года № 1019).

Основным инструментом реализации **государственного мониторинга в сфере охраны труда** является периодическая аттестация производственных объектов по условиям труда, которой подлежат все предприятия, работники которых имеют право на гарантии в связи с занятостью во вредных и опасных условиях труда. Соответствующие нормы определены в приказе Министра здравоохранения и социального развития РК «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда от 28 декабря 2015 года № 1057. Вместе с тем в Казахстане в 2020 году введена новая процедура в соответствии с нормами МОТ, по которой все предприятия должны управлять профессиональными рисками, оценка которых производится согласно требований Правил управления профессиональными рисками (Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 11 сентября 2020 года № 363).

Экономические инструменты регулирования в сфере охраны труда заложены в **механизме обязательного страхования работника от несчастных случаев, связанных с исполнением трудовых обязанностей**. На законодательном уровне страховой тариф, который должен уплатить работодатель-страхователь согласно основного вида экономической деятельности определяется на основании Правил отнесения видов экономической деятельности к классам профессионального риска (Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года № 363).

Регулирование труда работников, занятых во вредных и опасных условиях труда закреплено нормами действующего законодательства, в частности:

- Перечень производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы (ПП РК от 31.12.2013 г. № 1562), в размере 5

процентов от ежемесячного дохода работника, согласно п.1 и 2 ст.26 Закона РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

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

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

- Нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056);

- Нормы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности (Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 8 декабря 2015 года № 943);

- Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда (постановление Правительства Республики Казахстан от 19 декабря 1999 года № 1930);

- Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (постановление Правительства Республики Казахстан от 19 декабря 1999 года № 1930);

- Список работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста (Приказ Министра

здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944).

К основным правовым инструментам регулирования относится периодический **медицинский осмотр работников, занятых во вредных и опасных условиях труда** в соответствии с требованиями Приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги».

Статистические наблюдения организуются в соответствии с нормами, установленными Приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК от 8 ноября 2017 года № 163, по статистической форме общегосударственного статистического наблюдения «Отчет о травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний», Приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК от 7 сентября 2020 года № 34, по статистическим формам общегосударственных статистических наблюдений по статистике труда и занятости и инструкций по их заполнению. Материалы **расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью** заполняются в соответствии с установленными формами по оформлению (приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года №1055). В отношении **профессиональных заболеваний** применяются требования Правил регистрации и расследования, ведения учета и отчетности случаев инфекционных, паразитарных заболеваний и (или) отравлений, неблагоприятных проявлений после иммунизации (Приказ Министра здравоохранения РК от 29 октября 2020 года № ҚР ДСМ-169/2020).

Контроль в сфере охраны труда и его регламентация отражены в Совместном приказе Министра здравоохранения и социального развития РК от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики

РК от 28 декабря 2015 года № 801 касательно Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства РК, а также Приказе Министра здравоохранения и социального развития РК от 30 ноября 2015 года № 904 по формам актов государственного инспектора труда.

В общем, выполнение всех установленных норм в сфере охраны труда на уровне работодателя стимулируется еще одним правовым инструментом - на основании **декларирования деятельности работодателя**, осуществляемого в соответствии с утвержденным приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 30 ноября 2015 года № 909.

НПА в сфере охраны труда кроме Министерства труда и социальной защиты населения РК разрабатываются другими государственными органами. Так, Министерство индустрии и инфраструктурного развития РК является разработчиком 87 НПА в сфере охраны труда, Министерство здравоохранения РК – 30, Министерство чрезвычайных ситуаций РК - 27, Министерство энергетики РК – 25, Министерство сельского хозяйства РК – 17, Министерство обороны РК – 16, Министерство национальной экономики РК – 10, Министерство внутренних дел РК – 9, Министерство экологии, геологии и природных ресурсов РК – 6, Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК – 4, Министерство информации и общественного развития РК – 4, Министерство культуры и спорта РК – 4, Министерство юстиции РК – 2, Министерство торговли и интеграции РК – 2, Министерство финансов РК – 1.

К иным нормативным правовым актам, касающимся и /или регулирующим санитарно-эпидемиологическую и биологическую безопасность, промышленную, транспортную, радиационную, пожарную, физическую, строительную безопасности, связанные с безопасностью труда. Перечень НПА представлен в Приложении Б.

2. НОРМАТИВНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ ОСНОВА ОХРАНЫ ТРУДА

2.1. Классификация стандартов

Нормативно-техническое регулирование - правовое регулирование отношений в области установления, применения и исполнения обязательных требований к продукции или к продукции и связанным с ней процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, а также в области оценки соответствия.

Инструментом технического регулирования является нормативный технический документ, т.е. документ, содержащий технические и технологические нормы. Основными техническими документами, устанавливающими требования в сфере охраны труда являются стандарты Республики Казахстан (СТ РК), международные стандарты (ГОСТ), стандарт предприятия, технические условия, технические описания. Основными техническими документами, устанавливающими требования в сфере охраны труда, являются стандарты Республики Казахстан (СТ РК), международные стандарты (ГОСТ/ISO), стандарт предприятия, технические условия, технические описания.

Применение документов по стандартизации на территории РК осуществляется 2 (двумя) способами:

- посредством принятия в качестве национальных и межгосударственных стандартов в соответствии с Правилами разработки, согласования, экспертизы, утверждения, регистрации, учета, изменения, пересмотра, отмены и введения в действие национальных стандартов (за исключением военных национальных стандартов), национальных классификаторов технико-экономической информации и рекомендаций по стандартизации, утвержденными приказом Министра по инвестициям и развитию РК от 26 декабря 2018 года № 918;
- посредством прямого применения.

Правоприменительный порядок определен в Правилах применения международных, региональных стандартов и стандартов иностранных государств, классификаторов технико-экономической информации международных организаций по стандартизации, классификаторов

технико-экономической информации, правил и рекомендаций по стандартизации региональных организаций по стандартизации, классификаторов технико-экономической информации, правил, норм и рекомендаций по стандартизации иностранных государств.

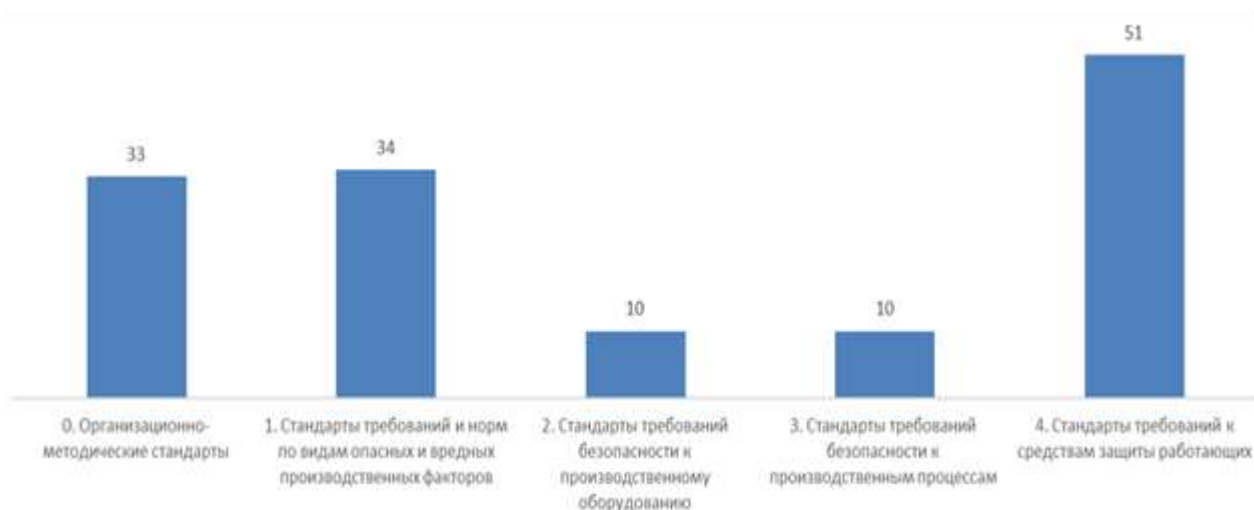
Система стандартов безопасности труда (далее – ССБТ) – это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила, направленные на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, кроме вопросов, регулируемых трудовым законодательством.

ССБТ классифицируются по пяти группам:

- 0 Организационно-методические стандарты;
- 1 Стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов;
- 2 Стандарты требований безопасности к производственным машинам и оборудованию;
- 3 Стандарты требований безопасности к производственным процессам;
- 4 Стандарты требований безопасности к средствам защиты.

В системе технического регулирования РК в сфере охраны труда установлено действие 138 национальных стандартов

Национальные стандарты ССБТ в РК



Национальные стандарты в области БиОТ содержат 33 стандарта организационно-методического характера, 34 стандарта, устанавливающих требования и нормы по видам опасных и вредных

производственных факторов, 10 стандартов по требованиям безопасности к производственному оборудованию, 10 стандартов по требованиям безопасности к производственным процессам и 51 стандарт по средствам защиты работающих.

Стандарты группы "0" устанавливают:

- организационно-методические основы стандартизации в области безопасности труда (цели, задачи и структура системы, внедрение и контроль за соблюдением стандартов ССБТ, терминология в области безопасности труда, классификация опасных и вредных производственных факторов и др.);

- требования (правила) к организации работ, направленные на обеспечение безопасности труда (обучение работающих безопасности труда, аттестация персонала, методы оценки состояния безопасности труда и др.).

В качестве примера стандартов, относящихся к группе «0», можно привести следующие стандарты:

- СТ РК 12.0.001-2005 Система стандартов безопасности труда. Общие требования к системе управления охраной труда в организации;

- СТ РК ISO 45001-2019 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению;

- СТ РК ISO 15265-2010 Менеджмент риска. Основы стратегии оценки риска для предупреждения стресса и дискомфорта в термальных рабочих средах.

Стандарты группы «1» устанавливают:

- требования по видам опасных и вредных производственных факторов, предельно допустимые значения их параметров и характеристик;

- методы контроля нормируемых параметров и характеристик опасных и вредных производственных факторов;

- методы защиты работающих от опасных и вредных производственных факторов.

В качестве примера из стандартов группы «1» можно привести:

- СТ РК 2137-2011 Охрана природы. Атмосфера рабочей зоны. Методы измерения металлов и металлоидов в находящихся в воздухе частицах. Требования и методы испытаний;

- СТ РК 2.619-2019 Государственная система обеспечения единства измерений Республики Казахстан. Методика выполнения измерений.

Организованные промышленные выбросы в атмосферу. Фотометрический метод определения массовой концентрации паров ртути в отходящих газах.

Стандарты группы «2» устанавливают:

- общие требования безопасности к производственным машинам и оборудованию;
- требования безопасности к отдельным группам (видам) машин и производственного оборудования;
- методы контроля выполнения требований безопасности.

В качестве примера из стандартов группы «2» можно привести:

- СТ РК ISO/TS 10811- 1-2018 Вибрация и удар. Вибрация в помещениях с установленным оборудованием. Часть 1. Измерения и оценка;

- СТ РК IEC 60942-2016 Калибраторы акустические. Технические требования и требования к испытаниям.

Стандарты группы «3» устанавливают:

- общие требования безопасности к производственным процессам;
- требования безопасности к отдельным группам (видам) технологических процессов;
- методы контроля выполнения требований безопасности.

В качестве примера стандартов группы «3» можно привести:

- СТ РК 12.006-2016 Система стандартов безопасности труда. Погрузочно- разгрузочные работы и переноска тяжестей в сельском хозяйстве. Общие требования безопасности.

Стандарты группы «4» устанавливают:

- требования к отдельным классам, видам и типам средств защиты;
- методы контроля и оценки средств защиты;
- классификацию средств защиты.

В качестве примера из последних стандартов группы «4» можно привести:

- СТ РК 12.4.002-2010 Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная. Общие технические требования;

- СТ РК 3568-2020 Специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты, применяемые при работе на магистральных нефтепроводах. Основные технические требования.

Далее представлен обзор применения межгосударственных стандартов серии ГОСТ, под которыми понимаются региональные

стандарты, принятые региональной организацией по стандартизации – Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации Содружества Независимых Государств (далее – МГС).

В системе технического регулирования РК в сфере охраны труда установлено действие 405 межгосударственных стандартов в области охраны труда.

Различают следующие 4 вида межгосударственных стандартов (ГОСТ):

1. Стандарты основополагающие, к которым относятся стандарты, имеющие широкую область распространения и/или содержащие общие положения для определенной области. Основополагающие стандарты могут применяться непосредственно в качестве стандарта или служить основой для разработки других стандартов и иных нормативных или технических документов;

2. Стандарты на продукцию (услуги), которые устанавливают требования к группам однородной продукции (услуг) или к конкретной продукции (услуге). Эти стандарты содержат нормы и требования для параметров конкретной продукции в зависимости от ее вида и назначения (для прочности, термостойкости, надежности, безопасности и т.д.);

3. Стандарты на процессы, которые устанавливают требования к выполнению различного рода работ на отдельных этапах жизненного цикла продукции (услуги) – разработка, изготовление, хранение, транспортирование, эксплуатация, утилизация для обеспечения их технического единства и оптимальности;

4. Стандарты на методы контроля (испытаний, измерения, анализа), к которым относятся стандарты, которые устанавливают методы (способы, приемы, методики и др.) проведения испытаний, измерений, анализа продукции при ее создании, сертификации и использования.

В качестве примера основополагающих стандартов, можно привести следующие стандарты:

- ГОСТ 12.0.002-2003 Системы стандартов безопасности труда. Термины и определения;

- ГОСТ 12.0.002-2014 Системы стандартов безопасности труда. Термины и определения;

- ГОСТ 12.0.001-82 Системы стандартов безопасности труда. Основные положения;

- ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения;

- ГОСТ 12.0.230.1-2015 ССБТ. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007.

В качестве примера стандартов, относящихся к стандартам на продукцию, можно привести следующие стандарты:

- ГОСТ 12.4.250-2019 Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная для защиты от искр и брызг расплавленного металла. Технические требования;

- ГОСТ 12.4.293-2015 Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты органов дыхания. Маски. Общие технические условия;

- ГОСТ 12.4.294-2015 Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты органов дыхания. Полумаски фильтрующие для защиты от аэрозолей. Общие технические условия;

- ГОСТ 12.4.133-83 Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты рук. Перчатки камерные. Общие технические требования;

- ГОСТ 12.4.041-2001 Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие. Общие технические требования.

К примерам стандартов на процессы можно отнести следующие стандарты:

- ГОСТ 12.3.002-2014 Система стандартов безопасности труда. Процессы производственные. Общие требования безопасности;

- ГОСТ 12.3.013-77 ССБТ. Работы машинописные. Общие требования безопасности;

- ГОСТ 12.1.008-76 ССБТ. Биологическая безопасность. Общие требования;

- ГОСТ 12.2.007.10-87 ССБТ. Установки, генераторы и нагреватели индукционные для электротермии, установки и генераторы ультразвуковые. Требования безопасности;

- ГОСТ 12.1.010-76 ССБТ. Взрывобезопасность. Общие требования.

К примерам стандартов на методы контроля (испытаний, измерения, анализа) можно отнести следующие стандарты:

- ГОСТ 12.2.054.1-89 Система стандартов безопасности труда. Установки ацетиленовые. Приемка и методы испытаний;
- ГОСТ 12.4.306-2016 Система стандартов безопасности труда. Комплект, экранирующий для защиты персонала от электромагнитных полей радиочастотного диапазона. Методы испытаний;
- ГОСТ 12.2.002-91 Система стандартов безопасности труда. Техника сельскохозяйственная. Методы оценки безопасности;
- ГОСТ 12.2.002.5-91 Система стандартов безопасности труда. Тракторы и машины самоходные сельскохозяйственные. Метод определения характеристик систем обогрева и микроклимата на рабочем месте оператора в холодный период года;
- ГОСТ 12.0.230.5-2018 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ.

2.2. Стандарты по управлению охраной труда

На сегодняшний день внедрение системного подхода на всех уровнях управления охраной труда является одним из стратегических направлений государственной политики в сфере охраны труда в РК. Построение национальной системы управления охраной труда связано с применением методов технического регулирования и стандартизации.

К основным нормативным документам по применению систем управления охраной труда (СУОТ) на уровне предприятий относятся Межгосударственные стандарты ГОСТ 12.0.230-2007 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования ILO-OSH2001, ГОСТ 12.0.230.1-2015 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007 и СТ РК 12.0.001-2005 Государственный стандарт Республики Казахстан. Система стандартов безопасности труда. Общие требования к системе управления охраной труда в организации.

ГОСТ 12.0.230-2007 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования ILO-OSH2001 является основой для большого числа национальных стандартов стран ЕАЭС и разработан на основе Руководства МОТ-СУОТ 2001. стандарта является содействие защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, исключению несчастных случаев,

в том числе со смертельным исходом и профессиональных заболеваний на производстве.

На национальном уровне стандарт служит:

а) для установления национальных основ системы управления охраной труда, подкрепленных национальными законами и иными нормативными правовыми актами;

б) руководящими указаниями по применению добровольных мероприятий по охране труда в организациях, направленных на соблюдение норм и иных нормативных правовых актов, ведущих к непрерывному совершенствованию деятельности в области охраны труда;

с) руководящими указаниями для развития национальных и специальных корпоративных стандартов по системам управления охраной труда для качественного обеспечения практических потребностей организаций в соответствии с их размером и характером деятельности.

На уровне организации стандарт предназначен:

а) служить руководящими указаниями по объединению элементов системы управления охраной труда в организации в качестве составной части общей политики и системы управления;

б) способствовать активизации всех работников организации, в том числе работодателей, собственников, управленческого персонала, работников и их представителей с целью применения современных принципов и методов управления охраной труда, направленных на непрерывное совершенствование деятельности по охране труда.

ГОСТ 12.0.230.1-2015 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007 разъясняет основные принципы системы управления охраной труда и смысл каждого требования ГОСТ 12.0.230 основным назначением настоящего стандарта является методическая и направляющая основа для деятельности работодателя в реализации наилучших практик полного и строгого соответствия созданной, внедренной и устойчиво функционирующей системы управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230.

СТ РК 12.0.001-2005 Государственный стандарт Республики Казахстан. Система стандартов безопасности труда. Общие требования к системе управления охраной труда в организации является

модифицированным по отношению к ГОСТ РК 12.0.006-2002 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования к управлению охраной труда в организации» и МОТ-СУОТ 2001.

Указанный стандарт устанавливает общие требования к системе управления охраной труда в организации. Требования, содержащиеся в настоящем стандарте, применимы к любой организации независимо от ее организационно-правовой формы, которая намерена:

- создать эффективную, адаптированную к международным стандартам, систему управления охраной труда;
- обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда;
- проводить анализ эффективности функционирующей системы управления охраной труда и ее соответствия заявленной политике в области охраны труда.

2.3. Технический комитет № 68

Согласно Закону Республики Казахстан «О стандартизации» от 5 октября 2018 года № 183-VI ЗРК технические комитеты по стандартизации являются неотъемлемой частью Национальной системы стандартизации Республики Казахстан.

Технический комитет по стандартизации – определен как консультативно-совещательный орган, создаваемый в отраслях экономики на добровольной основе для осуществления деятельности в сфере стандартизации и участия в создании национальной системы стандартизации по закрепленным объектам стандартизации или направлениям деятельности.

Технический комитет 68 по стандартизации «Безопасность и охрана труда» на базе РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан» является членом межгосударственных технических комитетов по стандартизации МТК 251 «Безопасность труда» и МТК 320 «Средства индивидуальной защиты», а также членом международного технического комитета по стандартизации ISO ТК 283 Системы менеджмента в области охраны труда и обеспечения безопасности.

Закрепленными объектами стандартизации (область деятельности) Технического комитета 68 являются:

- 13.100 Безопасность профессиональной деятельности.
Промышленная;

- 13.110 Безопасность механизмов;
- 13.140 Воздействие шума на человека;
- 13.160 Воздействие вибрации и удара на человека;
- 13.180 Эргономика;
- 13.200 Борьба с несчастными случаями и катастрофами;
- 13.340 Защитные средства;
- 13.340.10 Защитная одежда;
- 13.340.20 Защитные средства для головы;
- 13.340.30 Устройства для защиты органов дыхания;
- 17.140.20 Шум от машин и оборудования;
- 91.160.10 Внутреннее освещение.

3. НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Основные направления государственной политики в сфере охраны труда

Государственная политика в сфере охраны труда согласно Концепции безопасного труда в РК до 2030 года реализуется по основным четырем направлениям:

➤ **модернизация национальной системы управления охраной труда на основе риск-ориентированного подхода** в частности осуществление комплекса мер по нормативно-методическому обеспечению оценки профессиональных рисков работников который включает в себя: разработку упрощенных требований к системе управления охраной труда на малых и микропредприятиях с внедрением возможности экспресс-оценки профессионального риска, трансформацию государственного механизма представления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда с обеспечением перехода от списочного к риск ориентированному подходу, внедрение новых современных подходов к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от результатов оценки профессионального риска,

разработку и внедрение методики обеспечения СИЗ на основе риск-ориентированного подхода, а также номенклатуры СИЗ, соответствующих степени и виду воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, внедрение превентивного медицинского обследования в зависимости от результатов оценки профессионального риска;

➤ **экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска** в частности усиление дифференцированного риск-ориентированного подхода при реформировании системы ОНЧС и расширение ее превентивной направленности, разработку и внедрение обязательных программ профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проработка вопросов финансового планирования затрат на охрану труда, разработка методических подходов к экономическому планированию затрат на охрану труда, а также оценке эффективности, внедрение профессионального медицинского скрининга и обеспечение его интеграции в единую систему национального медицинского скрининга, реформирование экономического механизма «льгот» и «компенсаций»;

➤ **развитие профессиональных компетенций и научного потенциала в сфере охраны труда** включает в себя внедрение системы аккредитации организаций в качестве субъекта по оказанию услуг по обучению и повышению квалификации в сфере охраны труда, разграничение процедур обучения и проверки знаний по охране труда с введением проверяющих центров и внедрением онлайн платформы по проверке знаний, в том числе дистанционной, развитие специальных профессиональных компетенций и корпоративных программ по улучшению условий труда, предусматривающих периодические программы обучения с учетом специфики вида экономической деятельности, производственных условий труда, развитие дистанционных форм обучения, внедрение программ по подготовке магистров и докторов PhD на базе научно-исследовательских институтов за счет усиления интегративных процессов между ВУЗами и НИИ в реализации научных исследований, проработка мер по стимулированию бизнес-структур, создание республиканского органа по подтверждению соответствия средств индивидуальной защиты, а также проработка вопроса о создании научной лаборатории коллективного пользования для проведения инструментальных исследований по оценке спецодежды

и материалов для нее; специальной обуви (технических, защитных, гигиенических и эксплуатационных свойств), средств индивидуальной защиты органов дыхания, рук, головы, лица и глаз, средств индивидуальной защиты от падения с высоты, проработка вопросов внедрения новых прогрессивных методов к нормированию труда для различных видов экономической деятельности, цифровизация разъяснительной и консультативной работы по охране труда, расширение возможностей государственных программ обучения через уполномоченный орган по труду по разъяснению норм трудового законодательства.

➤ **повышение эффективности контроля и мониторинга в сфере охраны труда**, связано с осуществлением комплекса мер, направленных на создание единого информационного пространства, позволяющего осуществлять контроль и мониторинг в сфере охраны труда, актуализация форм статической информации, внедрение процедур государственной экспертизы и определение органа, которому будут переданы государственные функции, внедрение механизма превентивного государственного контроля за соблюдением трудового законодательства (без посещения субъекта контроля), путем сопоставления сведений, полученных из различных источников информации о деятельности объектов контроля, создание онлайн площадки для информационно-справочного сопровождения систем управления охраной труда с возможностью осуществления самоконтроля за соблюдением трудового законодательства, содержащую актуальную нормативную и методическую базу, консультации экспертов, проведение комплекса мер по обеспечению реализации международных норм в организации государственного контроля за соблюдением требований в сфере охраны труда, в том числе касательно вертикальной структуры управления, определения нормативной численности государственных инспекторов труда и повышения их квалификации.

Механизмы законотворчества и нормотворчества

Основой развития правовой системы и успешного становления законодательства РК являются Конституция, а также Закон РК от 6 апреля 2016 года № 480-V ЗРК «О правовых актах». В них заложен правовой фундамент определения «действующее право», под которым понимаются нормы Конституции, соответствующих ей законов, иных

нормативных правовых актов, международных договорных и иных обязательств республики, а также нормативных постановлений Конституционного Совета (Суда) и Верховного Суда республики.

В связи с чем, нормативные правовые акты разрабатываются и принимаются с учетом требований Закона РК «О правовых актах».

Разработка проектов нормативных правовых актов в области охраны труда осуществляется соответствующими уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией. Их утверждение осуществляется соответствующими уполномоченными государственными органами по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду и иными заинтересованными государственными органами.

Механизмы государственного надзора и контроля как инструмент регулирования правоприменительной практики в сфере охраны труда

В соответствии с статьей 191 Раздела 5 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V государственный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

К государственным инспекторам труда относятся: главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду; главные государственные инспекторы труда - должностные лица уполномоченного государственного органа по труду; главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы - руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы; государственные инспекторы труда - должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы.

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V деятельность государственной инспекции труда

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами государственной инспекции труда являются:
-обеспечение государственного контроля за соблюдением

трудового законодательства Республики Казахстан;

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

- рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими государственными органами, надзора и контроля, с представителями работников, общественными объединениями, другими организациями.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за состоянием условий труда и быта, проведением профилактических медицинских мероприятий в организациях осуществляет Государственная санитарно-эпидемиологическая служба в структуру которой входят - государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения и его территориальные подразделения; структурные подразделения иных государственных органов, осуществляющие деятельность в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения; юридические и физические лица, осуществляющие деятельность в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Указанная служба осуществляет свою задачу на основе ст.93-95 Кодекса Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения».

В соответствии со статьей 28 Главы 5 данного нормативного правового акта государственный контроль и надзор осуществляются в сферах: оказания медицинских услуг (помощи); санитарно-эпидемиологического благополучия населения; обращения лекарственных средств и медицинских изделий.

Государственный контроль и надзор в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения направлен на предупреждение, выявление, пресечение и устранение нарушений законодательства Республики Казахстан в области здравоохранения, в том числе нормативных правовых актов в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, субъектами контроля и надзора.

Субъектами (объектами) государственного контроля и надзора в

сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения являются физические и юридические лица, здания, сооружения, продукция, подлежащая государственному контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, оборудование, транспортные средства, почва, вода, воздух и иные объекты, деятельность, использование, употребление, применение и эксплуатация которых могут нанести вред состоянию здоровья человека и среде обитания.

Объекты государственного контроля и надзора в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения (эпидемически значимые объекты) делятся на две группы: объекты высокой эпидемической значимости; объекты незначительной эпидемической значимости.

Перечень продукции и эпидемически значимых объектов, подлежащих государственному контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, утверждается государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения по согласованию с уполномоченным органом по предпринимательству.

В отношении субъектов (объектов) государственного контроля и надзора в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения контроль и надзор осуществляются в форме проверки и профилактического контроля и надзора в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан.

В отношении потенциально опасных биологических объектов, на которых осуществляется обращение с патогенными биологическими агентами I и (или) II групп патогенности, с высокой эпидемической значимостью контроль и надзор в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения осуществляются с учетом особенностей, предусмотренных законодательством Республики Казахстан в области биологической безопасности.

В отношении объектов незначительной эпидемической значимости проводятся внеплановые проверки и профилактический контроль с посещением или без посещения субъекта (объекта) контроля и надзора.

Должностными лицами, осуществляющими государственный контроль и надзор в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, являются: главный государственный

санитарный врач Республики Казахстан и (или) его заместитель; главные государственные санитарные врачи соответствующих административно-территориальных единиц (на транспорте), их заместители, определяемые руководителем государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения; специалисты государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения; главные государственные санитарные врачи и их заместители, руководители и специалисты структурных подразделений Министерства обороны Республики Казахстан, органов национальной безопасности и внутренних дел, ведомства Управления делами Президента Республики Казахстан, осуществляющих деятельность в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

3.4. Формирование национальных программ по охране труда

Ключевыми документами системы государственного планирования в сфере охраны труда являются Концепция безопасного труда РК до 2030 года (утверждена Решением республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от «20» января 2022 года) и План действий по обеспечению безопасного труда до 2025 года (утвержден Постановлением Правительства РК от 17 июня 2021 года № 419).

3.5. Экономические методы регулирования деятельности работодателя

Основным принципом экономического стимулирования в республике является использование методов, затрагивающих экономические интересы работодателя и дающих экономическую выгоду.

В основном это два метода – дифференциация страховых тарифов по обязательному страхованию работника от несчастных случаев на производстве и льготное налогообложение.

В Казахстане страхование от несчастных случаев регулируется законом «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей», который позволил коренным образом изменить подходы к возмещению вреда пострадавшим на производстве и экономически воздействовать на

тех работодателей, которые стремятся уйти от ответственности за причиненный пострадавшим работникам ущерб.

В статье 17-1 данного закона, предусмотрено увеличение размера страховой премии с использованием поправочных коэффициентов, определяемых с учетом среднегодового количества пострадавших работников в течение последних пяти лет, предшествовавших дате заключения договора обязательного страхования работника от несчастных случаев.

Согласно действующего законодательства, создание безопасных и достойных условий труда, входит в обязанности работодателя.

При этом, статьей 183 Трудового Кодекса Республики Казахстан предусмотрено, что производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда. Согласно действующему законодательству она проводится на основании Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057 специализированными организациями периодически, не реже чем один раз в пять лет.

В республике с 2014 года действует система обязательных профессиональных пенсионных взносов, осуществляемых работодателем в пользу работников за работу во вредных условиях труда, согласно перечня производств, работ, профессий работников.

В целях экономического стимулирования работодателей по созданию безопасных условий труда, согласно п.20 Правил осуществления обязательных профессиональных пенсионных взносов, утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 26 марта 2014 года № 255, в случае исключения вредных (особо вредных) условий труда, подтвержденного результатами аттестации производственных объектов, работодателем не осуществляется уплата обязательных пенсионных профессиональных взносов.

При этом в случае отсутствия вредных (особо вредных) условий труда, подтвержденных результатами аттестации производственных объектов работодатели освобождаются от уплаты компенсационных выплат работникам, занятым во вредных условиях труда, предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. Социально-психологические методы управления

Социально-психологические методы управления - это способы воздействия на работников организации, которые направлены на развитие человеческого капитала и реализацию личного потенциала работников.

Для повышения мотивации работников на требуемом уровне, обеспечения результативности и безопасности работы реализуются меры по формированию целостной системы стимулов, которые включают продвижение по службе, планирование профессиональной карьеры, повышение уровня знаний.

Ключевыми составляющими механизма реализации мотивационных принципов и управления работником являются:

- экономическое стимулирование работников по охране труда в рамках оценки производственной деятельности для всех работников предприятия;
- повышение мотивации работников к безопасному труду на предприятии в соответствии с перечнем установленных показателей, периодически представляемых в службу охраны труда;
- учет качественного и своевременного выполнения работ, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, соблюдение санитарных норм, обучение работников;
- критерии оценки уровня безопасности труда каждого работника (баллы, коэффициенты и т.д.);
- периодическая отчетность об итогах безопасной работы;
- отражение в коллективных договорах и трудовых договорах показателей, условий, форм и размеров стимулирования охраны труда с учетом особенности организации труда на предприятии;
- доведение до сведения работников мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах.

4. НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

4.1. Уполномоченные государственные органы в сфере охраны труда

4.1.1. Национальные органы управления

Согласно статьи 15 Трудового Кодекса Республики Казахстан Правительство Республики Казахстан:

- разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;
- определяет размеры социального пособия по временной нетрудоспособности;
- утверждает Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству;
- утверждает систему оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий;
- заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников;
- устанавливает порядок принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами;
- выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

Основной компетенцией Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений является:

- реализация государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;
- организация государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе

требований по безопасности и охране труда, законодательства Республики Казахстан о занятости населения, а также координирует деятельность и осуществляет проверку деятельности местного органа по инспекции труда;

- координация деятельности государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;

- осуществление координации и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с представителями работников и работодателей.

Структурным подразделением Министерства труда и социальной защиты населения РК, отвечающим за реализацию нормотворческой деятельности в сфере охраны труда в рамках компетенции является Департамент труда и социального партнерства.

4.1.2. Региональные органы управления

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан:

- организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда, вопросов занятости населения, координирует деятельность и осуществляет проверку деятельности местного органа по инспекции труда;

- осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений.

Местные органы по инспекции труда являются структурными подразделениями местных исполнительных органов, осуществляющих:

- государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда;

- мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

- расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Государственный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

К государственным инспекторам труда относятся:

1) Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;

2) главные государственные инспекторы труда - должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;

3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы - руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;

4) государственные инспекторы труда - должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы.

Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Конституцией Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан.

В настоящее время функции по контролю за соблюдением трудового законодательства переданы в местные исполнительные органы в структуре акиматов областей, городов Астана, Алматы и Шымкент.

В свою очередь, местные исполнительные органы в области регулирования трудовых отношений реализуют государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

Вместе с тем, неоднократная передача государственной инспекции труда в местные органы не вносила существенного улучшения в состояние безопасности и охраны труда на предприятиях. В целях

качественного осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства необходимо вывести структурные подразделения государственной инспекции на местном уровне из регионального подчинения для передачи на центральный уровень управления.

При относительно релевантной статистике по производственному травматизму, на уровне государства, анализ результатов оценки профессиональных рисков произвести не представляется возможным. Действующая система государственного мониторинга условий труда не ориентирована на сбор и анализ информации о существующих профессиональных рисках, выявленных в ходе обязательного управления ими работодателем, введенного в трудовое законодательство с 2020 года.

В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года № 229 был введен мораторий на проведение проверок и профилактического контроля и надзора с посещением в Республике Казахстан. Далее, в целях улучшения условий для развития малого предпринимательства, в том числе микропредпринимательства страны подписан Указ Президента Республики Казахстан от 07 декабря 2022 года № 44 «О внесении изменений и дополнений в Указ Президента РК от 26.12.2019г. № 229 «О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля и надзора с посещением в Республике Казахстан». Указ вводится в действие с 1 января 2023 года.

Соответственно, центральным государственным и местным исполнительным органам постановлено прекратить с 1 января 2020 года до 1 января 2024 года проверки и профилактический контроль с посещением субъектов малого предпринимательства, в том числе субъектов микропредпринимательства.

Для решения обозначенных проблемных вопросов государственными инспекторами труда и работодателями принимаются соответствующие меры.

4.2. Научно-исследовательские институты в сфере охраны труда

Согласно статье 179 Трудового кодекса Республики Казахстан, одним из основных направлений государственной политики в области безопасности и охраны труда является проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда с учетом

передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

При этом, Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан ежегодно является инициатором, заказчиком и координатором научно-технических программ, направленных на мониторинг и поиск новых решений в области обеспечения охраны труда, безопасности труда, экономики, гигиены и медицины труда.

В настоящий момент научные и аналитические исследования в области безопасности и охраны труда, внедрение их результатов отражены в Плане действий по обеспечению безопасного труда до 2025 года с учетом Концепции безопасного труда РК до 2030 года.

В целях решения данных задач, в ведении Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан функционирует Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», которое было создано в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 13 августа 2004 года № 854.

Исследования проводятся по следующим основным направлениям:

- изучение и выявление профессиональных рисков;
- совершенствование механизмов управления охраной труда (государственных и на уровне предприятий);
- исследования в области профессиональных пенсионных систем, льгот и компенсаций за вредные условия труда;
- гигиена труда и профзаболеваемость;
- исследования в области средств индивидуальной защиты;
- исследование уровня производственного травматизма в республике.

Среди иных задач:

- участие в актуализации государственных стандартов, норм и нормативов в области безопасности и охраны труда;
- разработка и внедрение системы оценки профессиональных рисков;
- организация проведения конференций, семинаров и тренингов, в том числе международных, по вопросам безопасности, охраны и

нормирования труда, организация выставочного экспонирования средств охраны труда, приборов контроля производственной среды и средств индивидуальной защиты;

- проведение обучения специалистов на курсах по подготовке и повышению квалификации в области промышленной безопасности, охраны и нормирования труда;
- участие в проведении аттестации производственных объектов по условиям труда;
- подготовка, издание, тиражирование и распространение научно-информационной, методической, информационно-справочной и другой литературы по вопросам безопасности и охраны труда;

На базе Института действуют Технический комитет по стандартизации №68 «Безопасность и охрана труда», Научно-экспертный совет и функционирует Ученый совет.

Головное предприятие расположено в городе Астана. Во всех крупных и промышленных регионах имеется 12 областных филиалов.

Различные аспекты промышленной безопасности, охраны труда и социально-трудовой сферы находятся в фокусе научно-исследовательской деятельности следующих государственных научных организаций:

- РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации РК» МЮ РК: <https://zqai.kz/ru>
- РГП на ПХВ «Институт парламентаризма» Управления материально-технического обеспечения: <http://instparlam.umto.kz/ru/>
- РГП «КазСтандарт»: <https://www.ksm.kz/>
- АО «Институт экономических исследований»: <https://economy.kz/ru/>

В Республике Казахстан в области охраны труда, безопасности труда, экономики, гигиены и медицины труда осуществляют свою научную, аналитическую, консалтинговую и опытно-конструкторскую деятельность следующие негосударственные организации:

- ТОО «Научно-исследовательский институт промышленной инженерии»: <https://niipi.kz/>
- ТОО «Производственная Экспертная Организация «Технология Безопасности»: <http://tb-kz.kz/>

- ТОО «Казахстанский Институт Содействия Промышленности»: <https://qnp.kz/ru/>
- Институт общественного здравоохранения и профессионального здоровья НАО «МУК»: <https://qmu.edu.kz/ru/>

В своей деятельности они учитывают разработки следующих ведущих негосударственных организаций зарубежных стран:

- Уфимский научно-исследовательский институт медицины труда и экологии человека: <http://uniim.rospotrebнадзор.ru/>
- Институт экономики труда IZA (Германия): <https://www.iza.org/>
- Лаборатория здоровья и безопасности HSL (Великобритания): www.hsl.gov.uk/
- Нидерландская организация прикладных научных исследований TNO: <http://www.tno.nl/>
- Венгерский институт профессионального здоровья OMFI: <http://www.omfi.hu/>
- Канадский центр по профессиональному здоровью и безопасности: <https://www.ccohs.ca/>

4.3. Профессиональное образование, подготовка, переподготовка и повышение квалификации в области охраны труда

4.3.1. Высшее и послевузовское образование (учреждения, специальности и программы)

Казахстан впервые принял Национальную рамку квалификаций (НРК) в 2012 году, а в 2016 году разработал пересмотренную и обновленную версию. В Рамке квалификаций Казахстана восемь уровней, которые охватывают квалификации в сфере общего образования, профессионального образования и обучения, образования для взрослых и высшего образования. Развитием и внедрением НРК руководит межведомственная группа - Национальный совет по развитию социально-трудовой сферы.

Казахстан является членом Болонского процесса и, следовательно, участвует в развитии Рамки квалификаций Европейского пространства высшего образования.

В Казахстане есть сложившаяся структура НРК и дескрипторы уровней, была принята своя НРК, назначены государственные

учреждения и распределены основные функции между заинтересованными лицами.

Казахстан участвует в Европейской образовательной инициативе (European Education Initiative, EEI), реализуемой ЕС в Центральной Азии, которая способствует развитию сотрудничества в сфере образования в регионе. В 2020 году ЕС и Казахстан подписали Соглашения о расширенном партнерстве и сотрудничестве, которое охватывает образование и обучение.

В стратегии социально-экономического развития страны «Казахстан 2050» отчетливо звучит призыв к привлечению иностранных инвестиций и увеличению конкурентоспособности Казахстана на новых рынках.

Государственная программа развития образования и науки Казахстана на 2020–2025 гг., Стратегический план развития Республики Казахстан (РК) до 2025 года и Государственная программа индустриально-инновационного развития РК на 2020–2025 гг. предоставляют рамки и задают направление продолжающейся реформы страны в области профессионального образования и обучения (ПОО).

Во исполнение 78 шага Плана нации «100 конкретных шагов» 4 июля 2018 года был принят закон, в рамках которого вузам была предоставлена самостоятельность в:

- определении содержания образовательных программ не ниже ГОСО;
- определении квалификационных требований к преподавателям;
- осуществлении образовательной деятельности на основе самостоятельно разработанных норм учебной нагрузки, форм и размеров оплаты труда;
- разработке и утверждении правил приема, перевода и восстановления обучающихся;
- разработке и утверждении правил организации и проведения профессиональной практики и правил определения организаций в качестве баз практики.

В результате академической самостоятельности вузов, в Реестр образовательных программ (Реестр ОП) внесено 8210 образовательных программ, которые были самостоятельно разработаны вузами.

Центр Болонского процесса и академической мобильности выполняет функции оператора информационной системы «Реестр образовательных программ высшего и послевузовского образования».

Реестр ОП выполняет учетно-информационную функцию и позволяет информировать заинтересованные стороны (сотрудники организаций высшего и (или) послевузовского образования, работники систем среднего образования, родители школьников, абитуриенты и др.) об образовательных программах, реализуемых в ОВПО (образовательные программы высшего и (или) послевузовского образования).

По данным агентства по статистике РК в 2020-2021 годах обучения, всего в республике по группам специальностей «Услуги» на степень бакалавра высших учебных заведениях обучалось 6 419 студентов, из них 2 473 женщин. На степень магистра за тот же период проходили обучение 392 магистранта (из них 183 женщины), на степень доктора PhD за тот же период проходили обучение 20 магистранта (из них 16 женщин).

Подготовка специалистов и магистров, а также докторов PhD по вопросам безопасности и охраны труда в Республике Казахстан осуществляется в 26 организациях высшего и послевузовского образования в рамках группы специальности «Услуги» по следующим образовательным программам: Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды, Гигиена и охрана труда на производстве, Социология труда и управление HR, HR: экономика и безопасность труда.

Обучение на степень бакалавра производится в очной и заочной форме в течение 4 лет.

Подготовка кадров по ОВПО

| Наименование ОВПО | Уровень образования | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----|
| | Бакалавриат | Магистратура | PhD |
| Казахский национальный университет им.аль-Фараби | | 7M03102 Социология труда и управление HR | |
| | 6B11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7M11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Казахский национальный исследовательский технический университет им. К.И.Сатпаева | 6В11201 Гигиена и охрана труда на производстве | 7М11201 Гигиена и охрана труда на производстве | |
| Казахский национальный аграрный исследовательский университет | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7М11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | |
| Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова | 6В11202 HR: экономика и безопасность труда | | |
| | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Казахстанский инженерно-технологический университет | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Кызылординский университет имени Коркыт Ата | 6В11279 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7М11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (Техносферная безопасность) профильная | |
| Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7М11202 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Университет имени Шакарима города Семей | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Казахский университет технологии и бизнеса | 6В11230 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Алматинский университет энергетики и связи имени Гумарбека Даукеева | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7М11202 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | |
| Атырауский университет нефти и газа С. Утебаева | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Жетысуский университет имени Ильяса Жансугурова | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Казахско-русский международный университет | 6В11211 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7М11212 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 8D11211 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова | 6B11210 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7M11210 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 8D11210 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды |
| Таразский региональный университет имени М.Х.Дулати | 6B11201 Безопасность жизнедеятельности в техносфере | 7M11212 Безопасность жизнедеятельности в техносфере (1 год, 2) | |
| Кокшетауский университет имени Ш. Уалиханова | 6B11203 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7M11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | |
| Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова | 6B11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7M11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (1; 1,5 и 2) | |
| Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им. Жангир хана | 6B11200 Безопасность жизнедеятельности на производстве | 7M11200 Безопасность жизнедеятельности на производстве | |
| Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова | 6B11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7M11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | |
| Западно-Казахстанский инновационно-технологический университет | | 6B11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | |
| Рудненский индустриальный институт | 6B11208 Безопасность жизнедеятельности | | |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------|
| | ти и защита окружающей среды | | |
| Жезказганский университет им. О.А.Байконурова | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Торайгыров университет | 6В11201 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | 7М11251 Безопасность жизнедеятельности и защиты окружающей среды | |
| Каспийский общественный университет | 6В11229 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Казахстанский университет инновационных и телекоммуникационных систем | 6В11221 Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды | | |
| Всего ОП: | 26 | 16 | 2 |

Включение образовательной программы в Реестре ОП подтверждает соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к образовательной деятельности ОВПО.

Подготовка специалистов по специальностям «Профессиональная патология (медицина труда)» и «Гигиена и эпидемиология (гигиена труда)» производится в Казахстане на базе высшего медицинского образования (бакалавриат) посредством обучения на курсах повышения квалификации.

Курсы повышения квалификации по программам «Профессиональная патология (Медицина труда)» по подготовке квалифицированных специалистов в области гигиены труда и профессиональной патологии и аттестации рабочих мест по условиям

труда, в том числе и дистанционные, организованы в РГКП «Национальный центр гигиены труда и профессиональных заболеваний» МЗСР РК.

Министерством труда и социальной защиты населения Казахстана на основе приоритетов государственных программ и прогноза кадровой потребности до 2025 года разработан перечень 100 востребованных сервисных и индустриальных профессий. Перечень профессий составлен в рамках исполнения поручения Елбасы по разработке программы «Жас маман». В него вошли 35 востребованных профессий, где требуется высшее образование и 65, где требуется техническое и профессиональное образование, куда были включены также 10 новых профессий, в том числе инженеры по промышленной безопасности, охране труда и технике безопасности.

Отбор профессий основан на использовании трех параметров. По первому параметру учтены основные приоритеты стратегических, государственных и отраслевых программ, реализуемых в Республике Казахстан, в том числе Стратегического плана развития РК до 2025 года, Государственной программы индустриально-инновационного развития РК, Государственной программы «Цифровой Казахстан», программы развития транспортной инфраструктуры «Нурлы Жол», строительства «Нурлы Жер», обрабатывающей промышленности в рамках развития «Экономики простых вещей» и других.

В рамках второго параметра из порядка 1300 профессий, представленных на рынке труда РК, в соответствии с Национальным классификатором занятий, выявлены более трехсот индустриальных и сервисных профессий.

В основу третьего параметра легли результаты прогноза потребности в кадрах до 2025 года Минтруда, а также анализа порядка 700 анкет работодателей, опрошенных совместными усилиями Министерства образования и науки РК, НПП «Атамекен» и учебных заведений.

Перечень востребованных сервисных и индустриальных профессий станет основой для модернизации МОН РК 200 учебных заведений в рамках программы «Жас маман».

4.3.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Проблемы обеспечения безопасности трудовой и производственной деятельности и охраны труда являются одними из важнейших вопросов для современного общества. Конституция Республики Казахстан определяет, что каждый гражданин имеет право на безопасные условия труда.

Главная цель государственной политики Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда - это обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Согласно статье 182 Трудового кодекса Республики Казахстан обучение, инструктирование, проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда проводятся работодателем за счет собственных средств.

В соответствии с Планом действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 17 июня 2021 года № 419 и Правилами и сроками проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, утвержденным приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019, проводится обучение работников по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда.

Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда разработаны в соответствии с подпунктом 30) статьи 16 Трудового кодекса Республики Казахстан и определяют порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение по вопросам безопасности и охраны труда.

Лица, принятые на работу, а также работники, переводимые на другую работу проходят обучение с последующим проведением проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после заключения трудового договора или перевода на другую работу. Работники, не прошедшие обучение и проверку знаний по безопасности и охране труда, к работе не допускаются.

В соответствии с п. 5 главы 2 Правил, список работников организации, перечень работ и профессий, по которым проводится обучение, а также порядок и форму обучения устанавливает работодатель, исходя из характера профессии, вида работ, специфики производства и условий труда по согласованию с представителями работников (при их наличии). Работники, имеющие перерыв в работе по данному виду работ, должности, профессии три и более лет, а при работе с повышенной опасностью более одного года, проходят обучение и проверку знаний по безопасности и охране труда до начала самостоятельной работы.

Обучение (занятия, лекции, семинары) по безопасности и охране труда проводится у работодателя с привлечением высококвалифицированных специалистов соответствующих отраслей, инженерно-технических работников, имеющих опыт работы не менее трех лет и технических инспекторов по охране труда, служб безопасности и охраны труда самой организации, имеющих сертификат, установленного образца.

Учебные программы по безопасности и охране труда предусматривают теоретическое и производственное обучение с учетом специфики данной организации и утверждаются актом работодателя. Производственное обучение по безопасности и охране труда, безопасным методам и приемам труда проводят в учебных классах, мастерских, участках, цехах под руководством ответственных работников организации за безопасность и охрану труда.

В отдельных производствах, связанных с работами, к которым предъявляются установленные законодательством специальные требования безопасности труда, работники проходят дополнительное специальное обучение.

Обучение работников по вопросам безопасности и охраны труда завершается проверкой знаний (экзаменом) по безопасности и охране труда. Проверка знаний по вопросам безопасности и охраны труда проводится экзаменационной комиссией, создаваемой актом работодателя, численностью не менее трех человек. В работе экзаменационной комиссии обязательно участие представителей работников (при наличии).

Руководители и лица, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда проходят обучение по развитию общих или специальных

профессиональных компетенций по вопросам безопасности и охраны труда в учебных центрах в очном или дистанционном формате по сетевой технологии в онлайн-режиме. Обучение и проверка знаний ответственных работников по развитию общих профессиональных компетенций с учетом категории субъектов предпринимательства проводится один раз и не требует повторного прохождения. Обучение и проверка знаний ответственных работников по развитию специальных профессиональных компетенций с учетом вида экономической деятельности, производственных условий труда проводится один раз в три года.

Организации составляют списки ответственных работников и графики проведения обучения и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда, которые утверждаются актом работодателя.

Обучение по развитию общих и специальных профессиональных компетенций по вопросам безопасности и охраны труда ответственных работников проводится в соответствии с Учебными программами. Учебные программы по развитию общих и специальных профессиональных компетенций ответственных работников разрабатываются учебными центрами на основе учебной программы, рекомендуемой Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений и утверждаются руководителями учебных центров. Рекомендации Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений размещаются на интернет-ресурсе уполномоченного государственного органа по труду.

Продолжительность обучения по развитию общих профессиональных компетенций по вопросам безопасности и охраны труда для ответственных работников составляет:

- для субъектов крупного предпринимательства - не менее 72 академических часов;
- для субъектов среднего предпринимательства - не менее 40 академических часов;
- для субъектов малого предпринимательства, в том числе субъектов микропредпринимательства - не менее 24 академических часов.

Продолжительность обучения по развитию специальных профессиональных компетенций по вопросам безопасности и охраны труда для ответственных работников составляет:

- для субъектов крупного предпринимательства - не менее 40 академических часов;
- для субъектов среднего предпринимательства - не менее 24 академических часов;
- для субъектов малого предпринимательства, в том числе субъектов микропредпринимательства - не менее 16 академических часов.

Обучение по безопасности и охране труда ответственных работников завершается проверкой знаний (тестом) по безопасности и охране труда. Проверка знаний по безопасности и охране труда ответственных работников проводится с использованием информационной системы учебного центра в очном или в онлайн-режиме в дистанционном формате. Проверка знаний ответственных работников в онлайн-режиме в дистанционном формате проводится после их идентификации информационной системой учебного центра.

Для проверки знаний учебным центром с учетом особенностей производства, квалификационных требований к специалистам и программы обучения разрабатываются экзаменационные тесты. Тестовые вопросы составляются по каждой теме программы обучения. При этом общее количество вопросов в тесте не более 80. Пороговое значение прохождения проверки знаний по безопасности и охраны труда составляет не менее 70 % правильных ответов по тесту. Общее время на выполнение тестов составляет 60 минут. По истечении времени, отведенного на выполнение тестов, тестирование автоматически завершается. Процесс тестирования фиксируется видео- и аудиозаписью с целью контроля самого процесса. Запись сохраняется в течение шести месяцев со дня прохождения теста.

При прохождении обучения ответственных работников по развитию общих профессиональных компетенции по вопросам безопасности и охраны труда сертификат действует бессрочно, по развитию специальных профессиональных компетенций по вопросам безопасности и охраны труда сертификат действует три года со дня сдачи теста.

Кроме того, согласно утвержденному порядку проведения инструктажей по безопасности и охране труда, по характеру и времени

проведения инструктажи подразделяют на вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой, проводимые службой безопасности и охраны труда или лицом, на которое приказом по организации возложены эти обязанности. Инструктажи проводятся в очной форме или дистанционно по сетевой технологии в онлайн-режиме.

Во всех регионах республики действуют учебные центры, осуществляющие повышение квалификации по вопросам безопасности и охраны труда при государственных научных организациях, высших и профессионально-технических учебных заведениях, крупных промышленных предприятиях и объединениях, а также частные организации.

Согласно информации Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан на сегодняшний день зарегистрировано 2231 юридических лиц, имеющих действующий аттестат на право подготовки, переподготовки специалистов, работников в области промышленной безопасности.

Однако, что касается обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников всех уровней в области безопасности и охраны труда, то не предоставляется возможным точно отследить количественные и качественные данные, так как этот вид деятельности не является лицензируемым и никто не ведет реестр таких организаций.

Обучение руководителей и инженерно-технических работников на данных курсах, в основном, производится по следующим программам: «Безопасность и охрана труда на предприятиях»; «Промышленная безопасность на предприятиях»; «Противопожарная безопасность на предприятиях»; «Электробезопасность»; «Расследование и учет несчастных случаев на производстве»; «Трудовое законодательство РК. Кадровый менеджмент. Делопроизводство» и «Действия (выживание) в кризисных и чрезвычайных ситуациях и оказание первой доврачебной помощи», «Безопасность при работе на высоте», «Охрана труда в условиях повышенной опасности. Сосуды, работающие под давлением», и др.

4.3.3. Обучение работников безопасному труду

В целях повышения качества подготовки специалистов и удовлетворения потребности отраслей экономики в квалифицированных кадрах согласно требованиям работодателей,

Национальная палата предпринимателей «Атамекен» совместно с отраслевыми ассоциациями иницирует создание учебных центров по подготовке специалистов. Некоторые из них представляют собой комплексный подход, где ведется подготовка, переподготовка, и повышение квалификации, а также сертификации кадров.

При Федерации профсоюзов Республики Казахстан функционирует ЧУ «Центр обучения, исследований и разрешения конфликтов Федерации профсоюзов РК», который на постоянной основе с выездом в регионы, проводит обучающие семинары, тренинги по безопасности и охране труда для общественных инспекторов и председателей профкомов.

Федерацией профсоюзов Республики Казахстан реализуются меры, направленные на повышение правовой грамотности работников.

С сентября по декабрь 2022 года Федерацией профсоюзов, в рамках проекта «Школа профсоюзного лидера», прошли трехмесячное обучение 97 председателей первичных профсоюзных организаций таких отраслей, как: атомная промышленность, лесное хозяйство, культура, туризм, спорт и информация и др.

В целях профилактики возникновения и разрешения коллективных трудовых споров через примирительные процедуры, в ноябре 2022 года запущен образовательный марафон в 20 регионах страны по теме: «Коллективные трудовые споры. Примирительные процедуры», в котором приняли участие более 1 500 человек из 23 отраслевых профсоюзов.

За 12 месяцев 2022 года проведено 390 обучающих семинаров-тренингов, в которых приняло участие 29 814 членов профсоюза. Обучение прошло по темам: «Коллективный договор и нормы Трудового кодекса РК», «Социальное партнерство и ключевая роль профсоюзов», «Современные профсоюзы: состояние, проблемы, перспективы»; «Формирование конфликтологической компетенции в деятельности профсоюзных работников»; «Охрана труда: современные аспекты совершенствования работы»; «Предупреждение и регулирование трудовых конфликтов», «Медиативные компетенции (инструменты: эффективного решения конфликтных ситуаций)»; «Нормативно-правовая база по охране труда на предприятиях, роль профсоюзов в профилактике травматизма и профессиональных заболеваний».

Согласно статье 118 Трудового кодекса Республики Казахстан необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

Образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, переподготовки и повышения квалификации должны быть ориентированы на результаты обучения и учитывать требования при наличии соответствующих профессиональных стандартов для реализации комплексной системы подтверждения соответствия и присвоения квалификаций.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый):

- 1) непосредственно в организации (у работодателя);
- 2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;
- 3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения и работники по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

При крупных предприятиях работают учебные комбинаты и центры, на базе которых, работники предприятий проходят подготовку, переподготовку и курсы повышения квалификации по разным направлениям, в том числе по безопасности и охране труда:

- АО «НАК «Казатомпром» имеет в своем составе 2 специализированных учебных центра по профессиональной подготовке, оценке и переподготовке персонала: ТОО "Казахстанский Ядерный Университет» и Учебный центр «Болашак», в программу которых наряду с профессиональным

обучением входит подготовка и повышение квалификации по вопросам охраны труда.

- АО «АрселорМиттал Темиртау» – учебный центр повышения квалификации, в программы обучения всех сотрудников включены вопросы охраны труда и техники безопасности;
- АО «Богатырь Комир» – учебный комбинат, курсы по подготовке и переподготовке по профессиям, повышение квалификационного разряда по профессии, повышение квалификации в области охраны труда и промышленной безопасности;
- Единый Центр подготовки ERG – учебный центр по подготовке рабочих профессий, где в программу обязательно включаются вопросы по безопасности и охране труда;
- АО «Национальная компания «КазМунайГаз» - Корпоративный университет «Самрук-Казына», являясь единственным центром развития персонала акционерного общества, осуществляет переподготовку и повышение квалификации специалистов, в том числе по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности и др.
- АО «ОзеньМунайГаз» - корпоративный учебный центр, курсы по подготовке и переподготовке по профессиям, повышение квалификационного разряда по профессии в нефтегазовой отрасли, повышение квалификации в области охраны труда и промышленной пожарной безопасности;
- АО «Усть-Каменогорский титаново-магниевого комбинат» - Учебный центр, проводящий обучение и повышение квалификации сотрудников комбината по профессиям, в том числе по вопросам экологической и промышленной безопасности.
- ТОО «КазЦинк» - Корпоративный университет, включающий кафедры по всем основным направлениям деятельности предприятия, в том числе, программы обучения содержат разделы, посвященные экологической безопасности, охране здоровья и безопасности труда.
- АО «НК «ҚазақстанТемірЖолы» - Центр оценки и развития персонала железнодорожного транспорта и Центр технологии на транспорте, ориентированные на повышение квалификации сотрудников компании, с включением в программы обучения вопросов безопасности и охраны труда.

Отдельные крупные предприятия привлекают на договорной основе учебные организации для долгосрочного обслуживания в области оказания услуг по профессиональному обучению, подготовке и повышению квалификации по вопросам безопасности и охраны труда, электробезопасности, промышленной безопасности и др., среди таких:

- Строительная компания «ArabtecHoldingPJSC» – имеет долгосрочный договор с ТОО «Baytur» на обеспечение услугами по обучению, подготовке и переподготовке специалистов компании, в том числе по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности;
- Корпорация «Казахмыс» для проведения повышения квалификации на предприятиях корпорации привлекает международную консалтинговую компанию в области обучения технике безопасности и охране труда DuPontSafetyResources.

Организация информационно-разъяснительной работы среди населения по вопросам безопасности и охраны труда, занятости, миграции, социальной защиты населения является одной из задач и функций Министерства труда и социального развития Республики Казахстан – уполномоченного органа в социально-трудовой сфере, а также в области миграции населения.

Реализация данных функций осуществляется посредством ответов на обращение граждан, направляемые в Министерство, на сайт, а также блог Министра. При Министерстве функционирует Пресс-центр, который освещает основные вопросы деятельности Министерства и информирует о внесении изменений и дополнений в трудовом законодательстве.

Государственное учреждение «Комитет труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан» осуществляет реализационные и контрольные функции в области труда, в том числе безопасности и охраны труда, занятости, миграции и социальной защиты населения в пределах компетенции.

Акционерное общество «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости» Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан, целью деятельности которого является участие в работе по созданию условий для развития эффективного рынка труда, осуществление анализа динамики повышения экономической активности населения, устойчивой и продуктивной занятости.

Предметом деятельности Общества является осуществление системного и сравнительного анализа, проведение исследований, выработка рекомендаций по актуальным вопросам реализации государственной политики в области занятости населения и оказания социальной помощи.

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 1 июля 2016 года №391 АО «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости» переименован в АО «Центр развития трудовых ресурсов».

Предметом деятельности центра является обеспечение информационной и аналитической поддержки государственной политики по регулированию рынка труда и реализации активных мер содействия занятости, методологической поддержки местных органов по вопросам занятости населения и центров занятости населения.

В ведении Министерства действует научная организация, осуществляющая научно-исследовательскую деятельность в области безопасности, охраны, медицины и гигиены труда - РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда».

В соответствии с поставленными задачами «РНИИОТ МТСЗН РК» осуществляется деятельность по следующим направлениям:

- проведение прикладных и фундаментальных научных и аналитических исследований по проблемам безопасности и охраны, нормирования, гигиены, физиологии, эргономики и экономики труда, внедрение и коммерциализация результатов научной деятельности;
- научное обоснование и научно-методическое обеспечение государственной политики в области безопасности и охраны труда;
Нормативно-правовая деятельность:
- разработка проектов нормативных правовых актов и нормативно-технических документов, в том числе стандартов, норм и нормативов в области безопасности, охраны, нормирования, гигиены, физиологии, эргономики и экономики труда.
- Мониторинг соблюдения законодательства:
- проведение анализа возникновения опасностей, причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний

и оценки состояния системы управления охраной труда на предприятиях и организациях Республики Казахстан;

- разработка и внедрение системы управления профессиональными рисками, в том числе с автоматизацией процессов.

Обучение по безопасности и охране труда:

- проведение курсов повышения квалификации в области трудового законодательства, безопасности, охраны и нормирования труда.
- Аттестация производственных объектов по условиям труда:
- проведение аттестации производственных объектов по условиям труда, а также анализа её результатов.

Информационные услуги:

- участие в пропаганде передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда, подготовка и распространение научно-информационной, методической, монографической и информационно-справочной литературы и иных печатных изданий, в том числе на электронных носителях по профилю деятельности Предприятия;
- участие в организации и проведении конференций, форумов, симпозиумов, семинаров и тренингов, выставок, в том числе международных, по профилю деятельности Предприятия.

В структуру «РНИИОТ МТСЗН РК» входят головное предприятие в г. Астана и двенадцать областных филиалов.

Данная организация помимо основной деятельности освещает передовой мировой и отечественный опыт, результаты исследований, направленные на улучшение условий труда и здоровья работоспособного населения, посредством публикаций статей, монографий, издания научных журналов и сборников, выступлений с докладами на международных конференциях и в средствах массовой информации.

Кроме того, информационно-разъяснительная деятельность осуществляется посредством интернет сайтов Федерации профсоюзов РК, а также изданием газеты «Қазақстан кәсіподағы» («Профсоюз Казахстана»).

Среди коммерческих организаций, осуществляющих информационно-разъяснительную работу по вопросам безопасности и охраны труда на рынке Казахстана:

ТОО «Международный центр финансово-экономического развития - Казахстан». Основные направления деятельности - проведение образовательных семинаров и издание специализированной деловой литературы, включая вопросы охраны труда. Примером является ежемесячный журнал «Охрана труда. Казахстан» и комплекс дополнительных справочных изданий.

ТОО «Клуб юристов Евразии» является отечественным разработчиком краутсортиговой информационной системы «BestProfi», содержащей в себе, в числе профессиональных подсистем, систему «HR и охрана труда». Система содержит законодательство РК, ответы госорганов, судебную практику, консультации, образцы и утвержденные формы документов, нормативно-технические документы, вебинары, пошаговые инструкции, журналы, библиотеку произведений (учебники, учебно-методические пособия, статьи) и другое.

5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Социальный диалог между правительством, организациями работодателей и трудящихся является ключевым компонентом любой социальной рыночной экономики. Такой диалог способствует заключению соглашений и принятию политических мер, которые обеспечивают баланс между интересами работников и работодателей, создавая взаимовыгодные решения.

В Трудовом кодексе РК социальное партнерство обозначено как система взаимоотношений между работниками, работодателями, государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве.

Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

- на республиканском уровне – республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – республиканская комиссия);

- на отраслевом уровне – отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия);
- на региональном (областном, городском, районном) уровне – областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – региональная комиссия);
- на уровне организаций в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан.

Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

- создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;
- содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществлении их социальной защиты;
- содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;
- содействие разрешению коллективных трудовых споров;
- выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Главной составляющей системы социального партнерства, как с правовой стороны, так и с практической, являются договорные

отношения на всех уровнях социального партнерства: республика-отрасль-регион-организация.

5.1 Республиканский уровень

Обеспечение организации социального партнерства на республиканском уровне, согласно трудового законодательства, возлагается на уполномоченный государственный орган по труду, которым является Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Сторонами социального партнерства является государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Под председательством Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан функционирует республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Республиканская трехсторонняя комиссия (РТК) – высший консультативно-совещательный орган, осуществляет свою деятельность в форме:

- заседаний представителей Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей;
- заседаний рабочих групп РТК;
- консультаций, коллективных переговоров, согласования позиций Сторон по основным направлениям социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

На заседаниях РТК рассматриваются наиболее актуальные вопросы в сфере труда и социального развития.

Основными сторонами социального партнерства на республиканском уровне являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей (ст. 148 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

Республиканские объединения работников в Республике Казахстан представляют Федерация профсоюзов Республики Казахстан, Казахстанская конфедерация труда, Республиканское объединение профсоюзов «Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат» имеющие основную цель - обеспечение защиты интересов трудящихся.

На сегодняшний день в Казахстане действуют 3 вышеназванных республиканских объединения профсоюзов, 56 отраслевых, 35 территориальных, 370 локальных профсоюзных организаций.

Федерация профсоюзов Республики Казахстан

Федерация взаимодействует с Парламентом Республики Казахстан, Правительством Республики Казахстан, местными представительными и исполнительными органами Республики Казахстан, объединениями работодателей, различными политическими партиями и движениями, другими общественными объединениями, неправительственными организациями.

Федерация является наиболее массовой и представительной организацией трудящихся страны. В нее на добровольных началах входят 23 отраслевых профсоюзов, 17 территориальных объединений профсоюзов (на уровне областей и городов Астана, Алматы, Шымкент). Их структуры насчитывают более 17 тыс. первичных организаций профсоюзов.

Охват профсоюзным членством: 1,8 млн. работников.



По своей численности наиболее крупными являются республиканские отраслевые профсоюзы работников образования и науки, объединяющие более 700 тыс. членов; здравоохранения – более 200 тыс., горно-металлургическом – более 130 тыс., железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта железнодорожников – более 100 тыс. членов профсоюзов. Остальные отраслевые профсоюзы представлены работниками:

- атомной промышленности;
- государственных, банковских учреждений и общественного обслуживания;
- горно-металлургического профессионального союза «Казпрофметалл»;
- Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований;
- среднего и малого бизнеса «ҮНТҮМАҚ»;
- профессионального союза угольщиков «Казуглепроф»;
- лесного хозяйства и животного мира;
- информации, связи телекоммуникаций;
- культуры, спорта и информации;
- работников машиностроения;
- нефтегазового комплекса;
- строительного комплекса и ЖКХ;
- сельского хозяйства;
- угольной промышленности;
- химической, нефтехимической и родственных отраслей промышленности;
- профессионального союза энергетиков.

Высшим органом Федерации является съезд, который созывается один раз в пять лет. На съездах обсуждаются социально-трудовые проблемы, определяется общая политика Федерации, принимается программный документ на перспективный период деятельности профсоюзов, при необходимости вносятся изменения и дополнения в Устав, избираются руководящие органы.

Федерация профсоюзов издает регулярную газету «Қазақстан Кәсіподағы», информационные бюллетени и другую печатную продукцию.

Республиканское объединение профсоюзов «Казахстанская Конфедерация труда»

Республиканское объединение профсоюзов «Казахстанская конфедерация труда Казахстана» является правопреемником ОЮЛ в форме ассоциации «Казахстанский профсоюзный центр» созданной 5 марта 2002 года и зарегистрированной управлением юстиции города Алматы 25 июня 2002 года.

2 марта 2004 года состоялся съезд Казахстанского профсоюзного центра, на котором было принято решения: о переименовании данного Объединения в ОЮЛ «Конфедерация труда Казахстана».

Охват: около 800 тыс. членов.

Конфедерация труда Казахстана прошла учетную перерегистрацию в Департаменте юстиции города Алматы 18 июня 2004 года.

В связи с принятием нового закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» бывшая ОЮЛ «Конфедерация труда Казахстана», прошла государственную регистрацию в Министерстве юстиции Республики Казахстан 11 марта 2015 года и обрела статус Республиканского объединения профсоюзов «Казахстанская конфедерация труда».

В настоящее время в состав РОП входят: 11 отраслевых и 4 территориальных профсоюзов, в том числе: отраслевой профсоюз работников:

- транспортно-дорожного комплекса и смежных отраслей;
- по организации воздушного движения;
- информации и связи;
- энерготехнической отрасли;
- горно-металлургических предприятий и смежных производств «Қәсіп Қорған»;
- бюджетных организаций, учреждений и предприятий образования и науки;
- геологии, геодезии и картографии;
- лесных отраслей;
- науки, инновационных и образовательных организаций;
- союза «Парасат» обучающихся и работников образовательных учреждений и научно-инновационных организаций;
- работников здравоохранения;

территориальное объединение профсоюзов Актюбинской, Карагандинской, Алматинской областей, а также города Алматы.

Республиканское объединение профсоюзов «Содружество Профсоюзов Казахстана «Аманат»

Республиканское объединение профсоюзов «Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат» зарегистрировано 3 мая 2017 года.

20 октября 2017 года уведомлением МЮ РК подтвержден республиканский статус объединения.

Охват: около 200 тыс. членов.

Учредители: ОО «Отраслевой профсоюз работников горнорудной, угольной и металлургической промышленности «Заря», ОО «Отраслевой профессиональный союз работников образовательных и научных учреждений».

В настоящее время в состав РОП входят: 4 отраслевых и 13 территориальных профсоюзов.

Республиканские объединения работодателей представляют: Национальная Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан «Парыз», ОЮЛ «Республиканская Ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий» и ОЮЛ «Казахстанская Ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «Kazenergy».

Основными целями и задачами деятельности объединений работодателей и работников являются:

- осуществление представительства в государственных органах, общественных и иных организациях, в том числе зарубежных;
- практическая и консультационная помощь правового, экономического, организационно-управленческого характера членам своих объединений.

Ежегодно на республиканском уровне социальными партнерами проводятся консультации и переговоры по заключению Генерального соглашения.

Согласно указанному документу Правительство, работодатели и профсоюзы определяют согласованные позиции и обязательства по основным принципам регулирования социальных и трудовых отношений на республиканском уровне.

12 марта 2021 года Стороны социального партнерства подписали Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2021-2023 годы.

В Генеральное соглашение включаются наиболее актуальные вопросы: создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы, совершенствование системы оплаты труда, охраны и безопасности труда, снижение уровня бедности, защита внутреннего рынка.

В разработке соглашения приняли участие социальные партнеры - Федерация профсоюзов, Конфедерация труда Казахстана, Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат», Национальная Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан, ОЮЛ «Республиканская Ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий» и ОЮЛ «Казахстанская Ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «Kazenergy».

20 января 2022 года состоялось очередное заседание Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – РТК).

В заседании приняли участие представители министерств национальной экономики, финансов, юстиции, энергетики, индустрии и инфраструктурного развития, социальных партнеров, АО ФБН «Самрук Казына», ТОО «Тенгизшевройл», а также заместители акимов областей, гг. Алматы, Нур-Султан и Шымкент.

Для оценки фактического состояния условий труда на рабочих местах и проведения по их результатам комплекса мер, проведена аттестация 4206 производственных объектов, создано 15 575 производственных советов, где внутренний контроль осуществляют более 18 тыс. технических инспекторов.

2796 - предприятий внедрили стандарты по безопасности и охране труда (OHSAS 18001, MOT-CUOT).

В реализацию поручения Главы государства в 2021 году 164 предприятия внедрили проект «Народный контроль».

292 предприятий присоединились к Концепции «Нулевого травматизма - Vision Zero».

Членами РТК одобрена Концепция безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года (далее - Концепция).

Концепция разработана с целью развития риск-ориентированной национальной системы управления охраной труда, обеспечивающей реализацию прав работников на безопасные условия труда.

В рамках достижения данной цели к 2030 году определены основные 4 задачи Концепции:

- модернизация национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода;

- экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска;

- развитие профессиональных компетенций и научного потенциала в сфере охраны труда;

- повышение эффективности контроля и мониторинга в сфере охраны труда.

Целевые индикаторы Концепции:

- 1) коэффициент обновления национальной системы управления охраной труда.

- 2) уровень скрытого производственного травматизма;

- 3) коэффициент обновления индикаторов безопасного труда в системе государственного мониторинга охраны труда.

5.2. Отраслевой уровень

Отраслевая комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями.

Обеспечение организации социального партнерства на отраслевом уровне возлагается на уполномоченные государственные органы соответствующих сфер деятельности.

Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, отраслевых профессиональных союзов, отраслевых объединений (ассоциаций, союзов) работодателей, а при их отсутствии – отраслевые организации.

5.3. Региональный уровень

Региональная комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.

Обеспечение организации социального партнерства на региональном уровне возлагается на местные исполнительные органы соответствующей административно-территориальной единицы.

Участниками региональных комиссий являются соответствующие полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников.

Полномочными представителями работников на региональном уровне являются территориальные объединения профессиональных союзов.

Регулярно на заседаниях региональных трёхсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, рассматриваются руководители предприятий, нарушающие правила безопасности и охраны труда и допустившие рост производственного травматизма.

Социальные партнеры принимают активное участие в работе региональных комиссий и в исполнении планов мероприятий по реализации региональных соглашений. По итогам рассмотрения региональные трехсторонние комиссии принимают следующие решения:

- в адрес работодателей выдаются рекомендации по улучшению условий по безопасности и охране труда;
- в адрес контролирующих государственных органов даются поручения по проведению мониторинга в отношении работодателей, нарушающих правила безопасности и охраны труда и допустивших рост производственного травматизма и применению к ним исчерпывающих мер в рамках действующего законодательства.

5.4. На уровне предприятий

К настоящему времени в стране подписано и функционирует около 160 тыс. соглашений между коллективом работников в лице уполномоченных их представителей и работодателем, регулирующих

социально-трудовые отношения. Общий охват предприятий и организаций составляет около 50% от общего их количества.

Вместе с тем, для предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также для организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах на предприятиях создаются коллегиальные органы (комитеты, комиссии, советы и др.) по безопасности и охране труда.

В их состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители профсоюзной организации или иных уполномоченных работниками представителей.

6. СТАТИСТИКА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Особенности учета производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

Согласно действующему трудовому законодательству Республики Казахстан, квалификация случаев травматизма и заболеваний как относящихся к производственным, регламентирована положениями Главы 20 «Расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью», а именно, описана в статье 186, согласно которой, расследованию и учету подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти.

При этом, классифицируются как несчастные случаи на производстве, производственные травмы и иные повреждения здоровья работников (в том числе профессиональные заболевания), связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других;

2) в течение рабочего времени на месте работы или во время командировки либо в другом месте, нахождение в котором было

обусловлено выполнением трудовых или иных обязанностей, связанных с поручением работодателя или должностного лица организации;

3) в результате воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;

4) в рабочее время по пути следования работника, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, к месту работы по заданию работодателя;

5) на транспорте работодателя при исполнении работником трудовых обязанностей;

6) на личном транспорте при наличии письменного согласия работодателя на право использования его для служебных поездок;

7) в период пребывания по распоряжению работодателя на территории своей или другой организации, а также при защите имущества работодателя либо совершении иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя;

8) перед началом или по окончании рабочего времени работников, работающих вахтовым методом, по пути следования с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспорте, представленном работодателем.

При этом, не оформляются как производственные травмы и иные повреждения здоровья работников на производстве, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанных с интересом работодателя, в том числе в период междусменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи, а также по причине, связанной с состоянием алкогольного опьянения, употребления токсических и наркотических веществ (их аналогов);

2) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью или при совершении пострадавшим уголовного правонарушения;

3) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, подтвержденного медицинским заключением, не связанного с воздействием опасных и (или) вредных производственных факторов.

6.2. Основные формы регистрации и учета случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и сбора статистической информации

Согласно трудовому законодательству, о каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан незамедлительно сообщить работодателю или организатору работ.

Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и местный орган по инспекции труда о каждом случае первичного обращения с травмой или иным повреждением здоровья работников на производстве, а также государственный орган в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях острого профессионального заболевания (отравления).

В обязанности работодателя входит немедленно по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, сообщить о несчастном случае на производстве:

- 1) в местный орган по инспекции труда;
- 2) в территориальное подразделение уполномоченного органа в области промышленной безопасности при несчастных случаях, происшедших на опасных производственных объектах;
- 3) территориальному подразделению уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;
- 4) представителям работников;
- 5) страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

При наступлении несчастного случая, подлежащего специальному расследованию, работодатель должен сообщить правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай и уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора.

Каждый несчастный случай, связанный с производством, вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности, оформляется актом о несчастном случае, в необходимом количестве экземпляров (на

каждого пострадавшего в отдельности). Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, а также представителем работников организации, утверждается работодателем и заверяется печатью организации.

Подтвержденные, в установленном порядке, организацией здравоохранения случаи отравления оформляются также актом о несчастном случае, который подписывается представителем государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения, независимо от того, имеется или не имеется потеря трудоспособности.

Если работодатель - физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально.

Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.

На основании статьи 191 ТК РК, контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, осуществляют государственные инспекторы труда.

В связи с внедрением в промышленную эксплуатацию автоматизированной информационной системы АИС «Охрана труда и безопасность», результаты проверок и расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда вводятся в АИС.

В Комитете труда и социальной защиты определён специалист, который ответственен за данную работу. Вместе с тем ежедневно Министру представляется информация о групповых несчастных случаях и случаях со смертельным исходом, произошедших на предприятиях, которые ставятся на контроль, до завершения их расследования.

6.3 Перечень основных показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, используемых в статистике

Среди основных статистических показателей, на основании которых производится сбор информации, аналитические и мониторинговые исследования вопросов производственного травматизма в республике:

- количество зарегистрированных несчастных случаев (в том числе групповых и подлежащих специальному расследованию);

- число пострадавших в результате несчастных случаев на производстве (в разрезе видов деятельности, регионов, форм собственности предприятий);
- тяжесть последствий от несчастных случаев (в том числе смертельный исход);
- частота общего, смертельного производственного травматизма (количество на 1000 работников);
- виды и причины несчастных случаев на производстве;
- распределение числа пострадавших и погибших при несчастных случаях по видам травм (в том числе по пострадавшим частям тела);
- потери рабочего времени в результате травмы, связанной с трудовой деятельностью и профессиональных заболеваний (в том числе на одного рабочего);
- материальные последствия от несчастных случаев на производстве и др.
- В качестве показателей профессиональной заболеваемости в современной статистике используются:
- общее количество профбольных в республике (в том числе в региональном разрезе);
- число первично выявленных в отчетном году профзаболеваний (в региональном и отраслевом разрезе);
- удельный вес сочетанных форм профессиональных заболеваний;
- профессиональная заболеваемость по видам и нозологии.

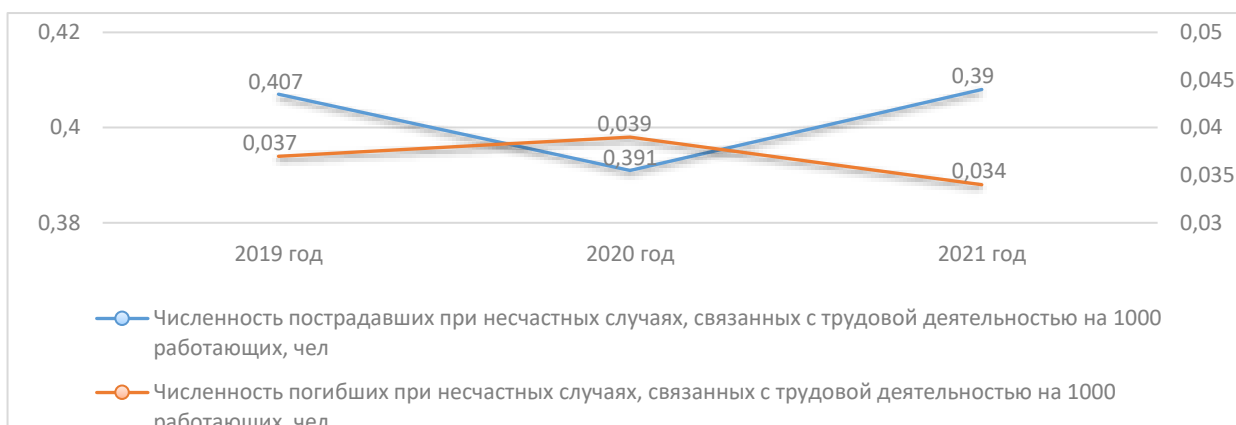
Все показатели производственного травматизма и профзаболеваемости, а также учет работников, занятых во вредных условиях труда производятся в гендерном аспекте, включая выделение лиц, моложе 18 лет.

6.4 Состояние и динамика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (статистическая информация и анализ динамики за последние три года)

Согласно статистическим данным, за последние несколько десятилетий Казахстан сделал значительные успехи в снижении производственного травматизма, как одного из индикаторов безопасного труда, уменьшив его уровень, т.е. частоту (удельный вес на 1000 работающих) с 0,67 в 2010 году до 0,39 в 2021 году. Частота

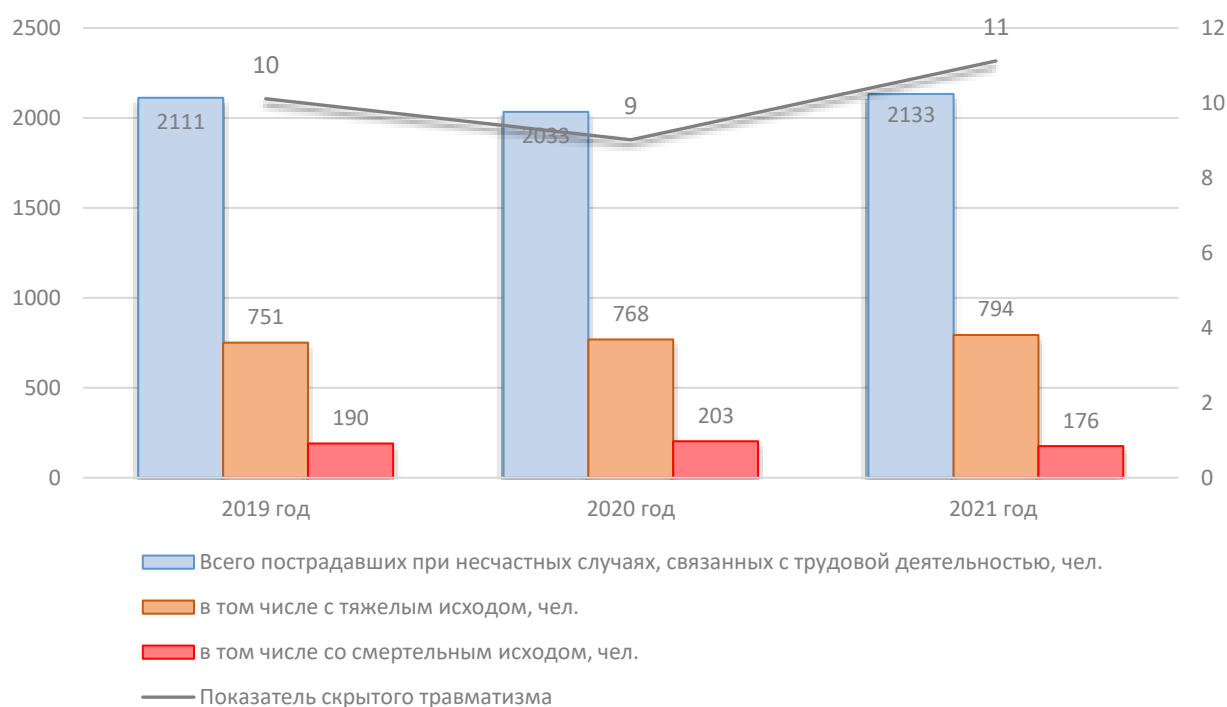
смертельного травматизма также имеет динамику снижения: в 2021 году она составила 0,034, показав уменьшение по сравнению с 2019 годом.

Динамика показателей частоты производственного травматизма (на 1000 работающих)



Вместе с тем, в абсолютном выражении в отношении пострадавших лиц наблюдается отрицательная динамика. По данным Бюро Национальной статистики по итогам 2019 года на предприятиях и организациях республики от несчастных случаев на производстве пострадал 2111 человек, в 2020 году, показатель значительно упало и количество пострадавших от несчастных случаев составило 2033 человека, при этом, данные за 2021 год снова превышают значение 2019 и составляют 2133 человека. Следует отметить, что это не отражается на динамике пострадавших женщин, там наблюдается стабильное снижение с 460 человек в 2019 году, 400 - в 2020, до 389 человек в 2021 году

Динамика численности пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью



Также, негативная ситуация – рост, отмечен в отношении количества пострадавших с тяжелым исходом за 2021 год составило 794 человека (в 2020 году – 768 человек, в 2019 году – 751 человек).

Вместе с тем, численность погибших работников снижается. За 2021 год погибло 176 человек, 10 из которых женщины (в 2020 г. – 203 человека, из них 11 женщин, в 2019 г.- 190 человек, из них 9 женщин).

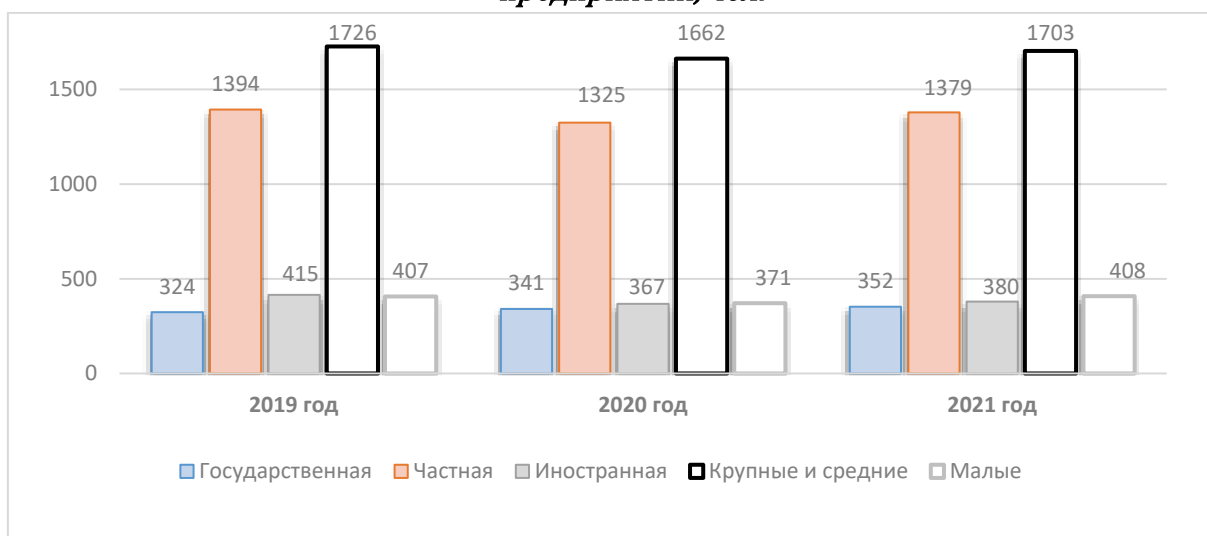
При этом, следует отметить снижение показателя скрытого травматизма, который определяется как отношение числа пострадавших с не смертельным исходом к численности погибших и его фактическое повышение является хорошим признаком для Казахстана, так как МОТ рекомендует, исходя из опыта развитых стран, для оценки вероятного общего числа пострадавших на производстве в странах с плохим учетом использовать отношение общего числа травм к 1 случаю гибели, равное 500-1000:1. В 2021 году уровень скрытого травматизма в Казахстане составил 11:1.

Следует отметить, сохраняющееся распределение числа пострадавших в зависимости от размерности предприятий и форм собственности.

В среднем, ежегодно численность пострадавших в малых предприятиях в 4 раза ниже чем на крупных и средних в совокупности

Наибольшее количество инцидентов (около половины всех случаев) происходит на предприятиях, находящихся в частной собственности

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

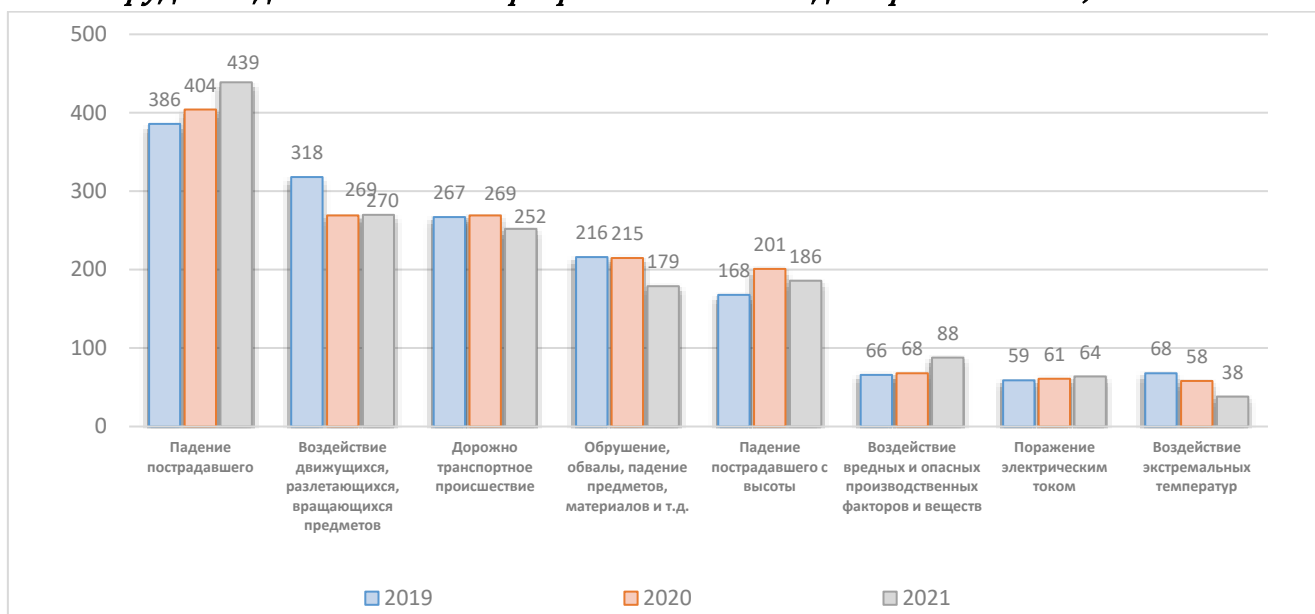


Так, в 2021 году число пострадавших, работающих на предприятиях, находящихся в частной собственности составило 1379 человек, следует полагать, что они в основном относятся к средним и крупным предприятиям, так как численность пострадавших в этих предприятиях - 1703 человека. В результате несчастных случаев, которые произошли на малых предприятиях пострадали 408 работников. Меньше всего травмировано в государственных предприятиях – 352 человека.

Наиболее распространенным видом происшествий является падение пострадавших, воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, дорожно-транспортные происшествия и обрушения, обвалы, падение предметов, материалов и т.д.

При этом, в 2021 году, по отношению к 2020 году на 7 человек выросло число пострадавших в результате падения с высоты, на 53 человека выросло число пострадавших в результате падения при передвижении.

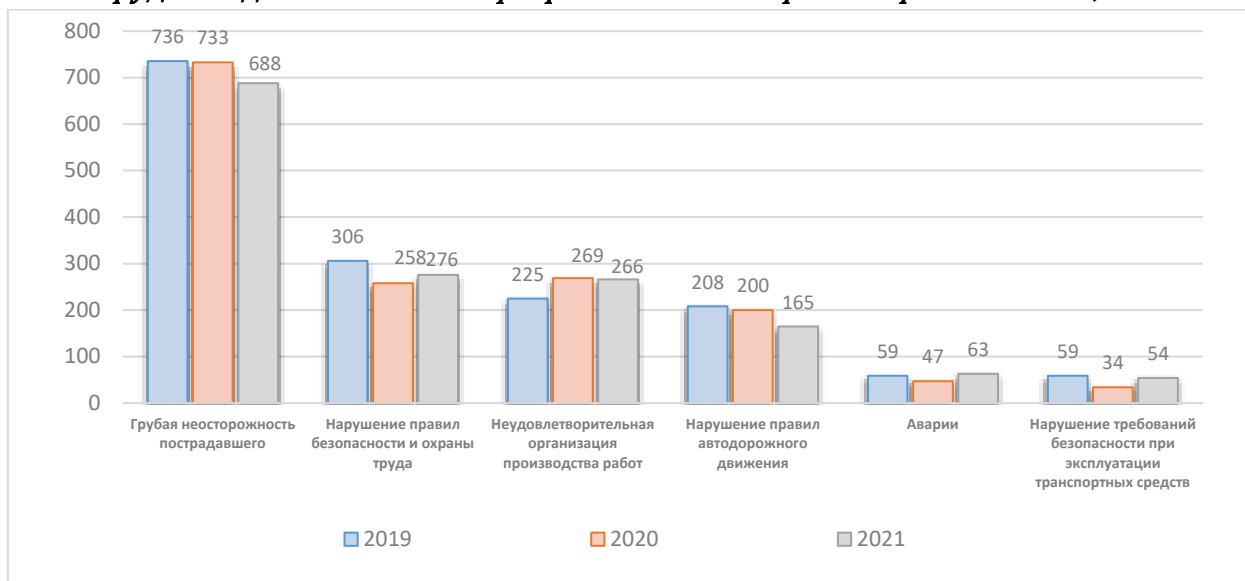
Численность пострадавших в результате несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в разрезе основных видов происшествий, чел.



Таким образом в 2021 году, вследствие падения пострадало 439 человек, от воздействия производственного оборудования и техники – 270, от дорожно-транспортных происшествий – 252, от падения с высоты – 186 человек. Наименее распространенными видами происшествий являются воздействие ионизирующих излучений, повреждение при стихийных бедствиях, воднотранспортные происшествия и утопления.

Основными причинами несчастных случаев на протяжении последних трех лет является нарушение правил безопасности и охраны труда (306 чел. в 2019 г., 258 чел. в 2020 г., 276 в 2021 г.), неудовлетворительная организация производства работ (255 чел. в 2019 г., 269 чел. в 2020 г., 266 в 2021 г.), нарушение правил автодорожного движения (208 чел. в 2019 г., 200 чел. в 2020 г., 165 в 2021 г.).

Численность пострадавших в результате несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в разрезе основных причин происшествий, чел.

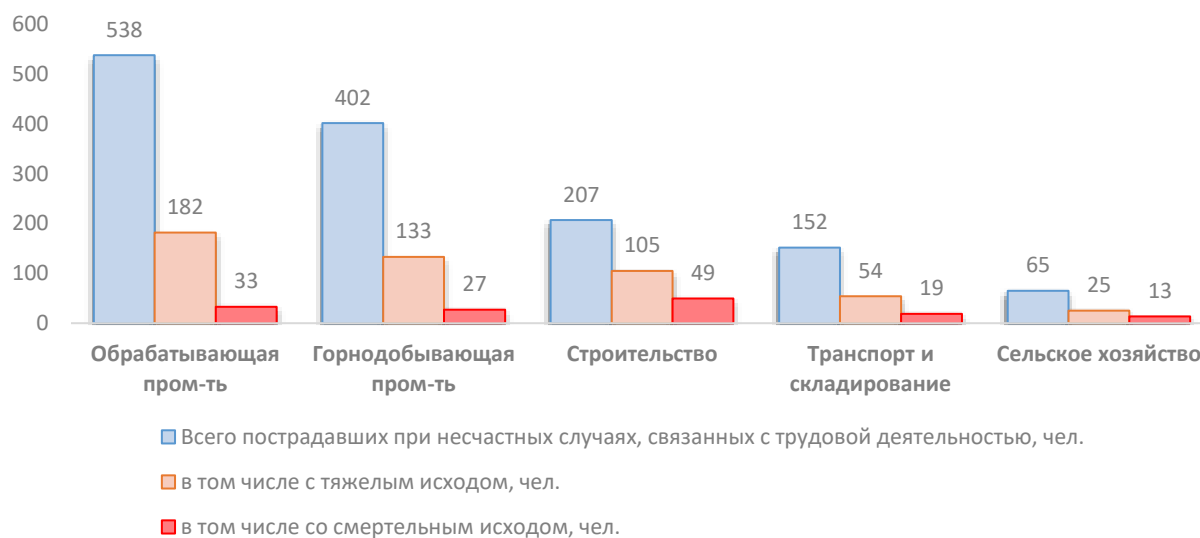


Более половины всех случаев сопровождаются грубой неосторожностью самих пострадавших (736 чел. в 2019 г., 733 чел. в 2020 г., 688 в 2021 г.).

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

Высокий уровень производственного травматизма отмечается в таких отраслях, как обрабатывающая и горнодобывающая промышленности, строительство, транспорт и складирование

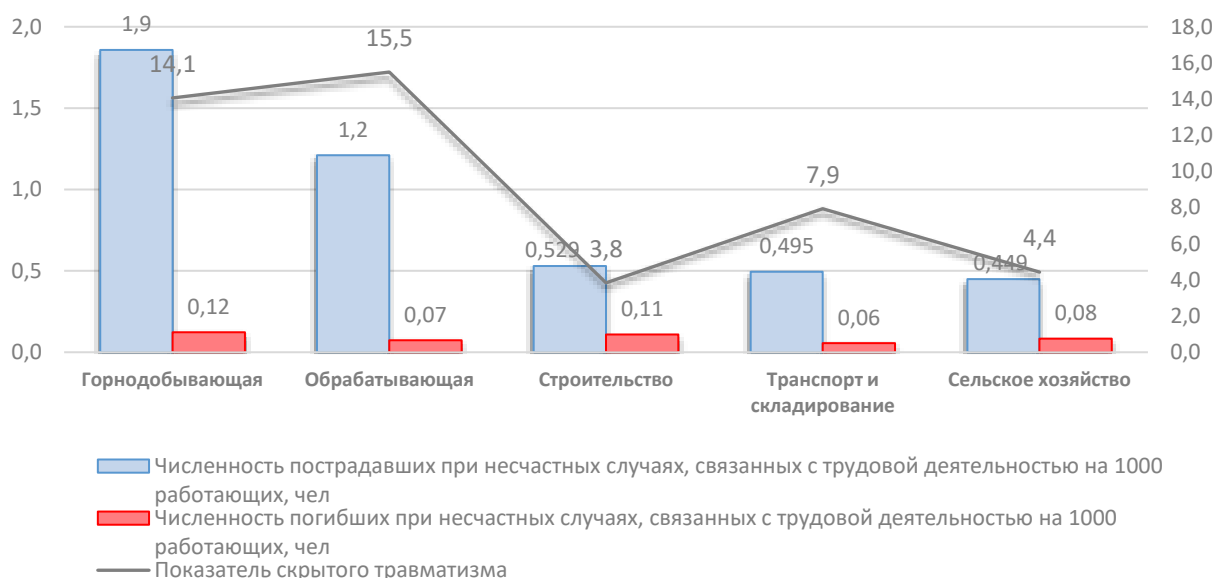
Динамика численности пострадавших при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью в разрезе отраслей в среднем за 2019 – 2021 годы



Несмотря на то, что по общему числу травмированных строительство стоит на третьем месте среди других отраслей (193 чел. в 2019 г., 229 чел. в 2020 г., 199 в 2021 г.), по численности летальных исходов оно занимает первое место (41 чел. в 2019 г., 54 чел. в 2020 г., 34 в 2021 г.). Наибольшее число тяжелых травм отмечается на предприятиях обрабатывающей промышленности (189 чел. в 2019 г., 179 чел. в 2020 г., 179 в 2021 г.).

По таким показателям, как коэффициент производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом, отражающим численность пострадавших и погибших к общему числу занятых в отраслях, значительно «лидирует» горнодобывающая промышленность, выходя на первое место (в 2019 г. $K_T=1,9$ $K_C=0,011$; в 2020 г. $K_T=1,6$, $K_C=0,012$; в 2021 г. $K_T=2$, $K_C=0,015$; (Рис. 7).

Показатели производственного травматизма в отраслевом разрезе в среднем за 2019 – 2021 годы



Однако, стоит отметить, что в наиболее травмоопасных отраслях (горнодобывающая и обрабатывающая промышленность), доминирующих в показателях по количеству пострадавших, наблюдается наименьшее занижение сведений о нетяжелых травмах (14:1 и 16:1, соответственно). Наибольшим показателем скрытого травматизма отличаются такие виды экономической деятельности, как строительство (4:1) и сельское хозяйство (4:1). Тем самым, уровень занижения сведений в отчетности работодателей о несмертельном травматизме значительно варьируется по отраслям экономики, и высокий уровень травматизма обусловлен спецификой производственного цикла, технологических процессов и вида используемого сырья и материалов. Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что в традиционно травмоопасных отраслях, таких как горнодобывающая и обрабатывающая промышленность, организация охраны труда налажена, внедрены системы ее управления, что позволяет получить достоверную характеристику об условиях труда, в отличие от других отраслей.

В региональном аспекте по абсолютным показателям выделяются такие регионы как Карагандинская и Восточно-Казахстанская области и г. Алматы, доминирующие по случаям производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Вместе с тем, по относительным показателям, третье место перенимает Павлодарская область.

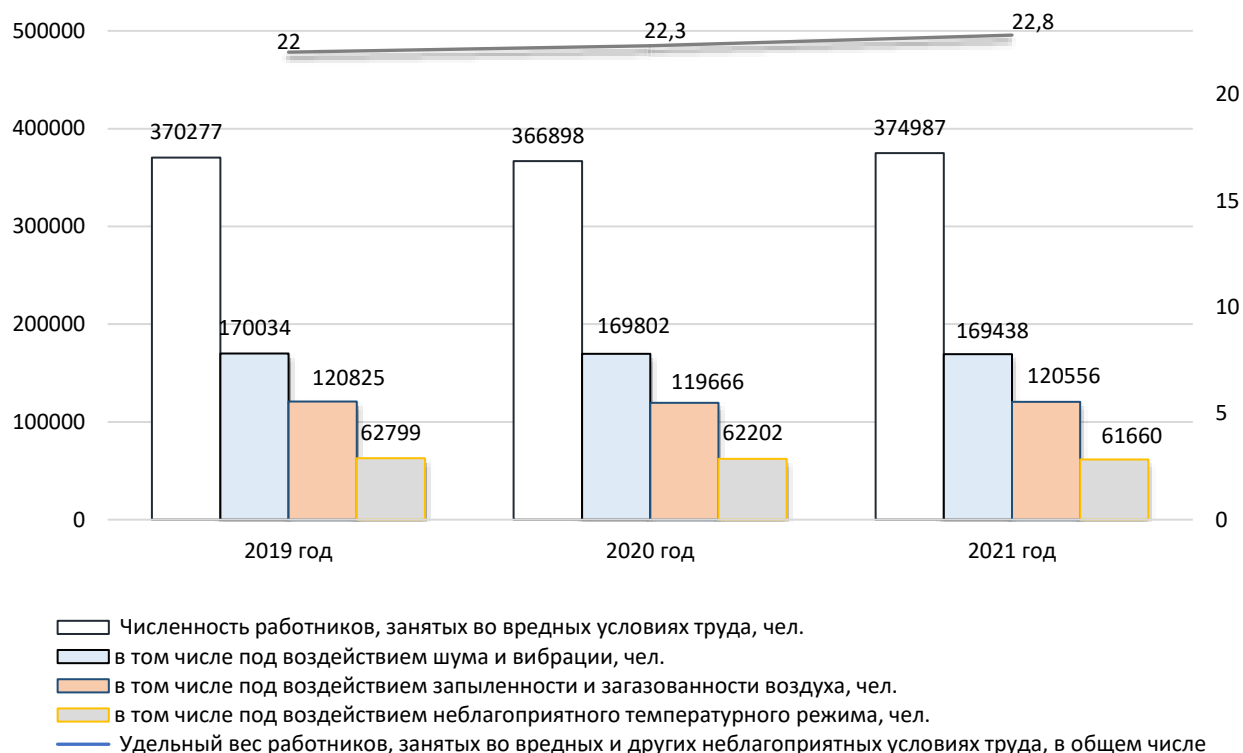
Показатели производственного травматизма в региональном разрезе в среднем за 2019 – 2021 годы



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

По данным статистики за последние три года наблюдается стабильность в таком показателе, как численность работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда (370 тыс. чел. в 2019 г., 367 тыс. чел. в 2020 г., 375 тыс. в 2021 г.)

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



Тяжелым физическим трудом из года в год на предприятиях республики занято около 90 тыс. работников, при этом в 2021 году наблюдается незначительный спад данного показателя в сравнении с 2019 и 2020 годами (в 2019 – 93972 чел., в 2020 – 94319 чел, в 2021 – 93647 чел), в среднем удельный вес таких работников составляет 25%. Следует учитывать, что в основном, работники находятся под сочетанным воздействием одновременно нескольких вредных факторов производственной среды, что приводит к возникновению профзаболеваемости.

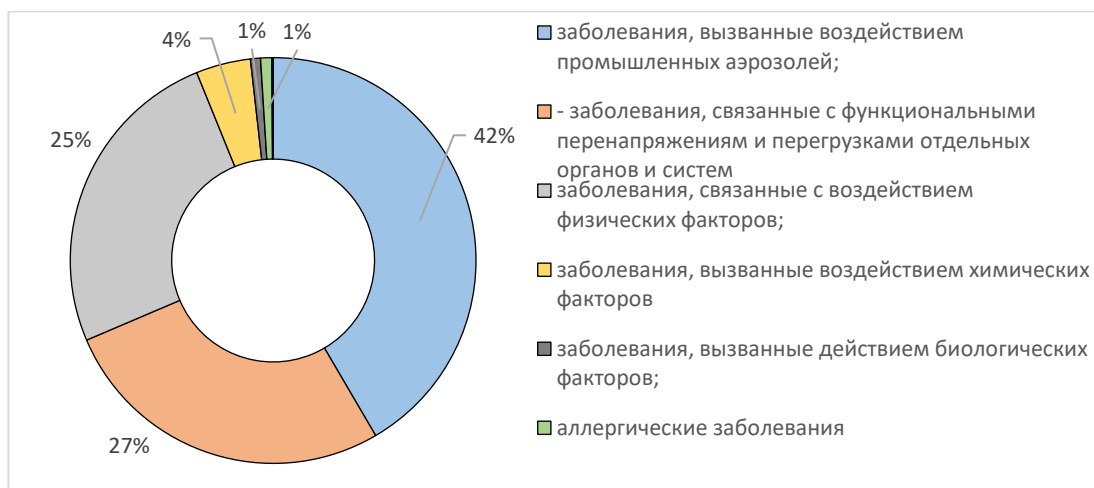
На конец 2021 г., в Казахстане 7052 человека состояли на учете с профессиональной патологией.

Из них, более половины всех профбольных – 54%, из Карагандинской области.

В структуре профессиональной заболеваемости среди всех зарегистрированных профбольных преобладают заболевания, вызванные воздействием промышленных аэрозолей (41,6%), заболевания, связанные с функциональными перенапряжениями и

перегрузками отдельных органов и систем (27%) и связанные с воздействием физических факторов (25,3%), меньше – вызванные воздействием химических факторов (4,4%)

Структура профессиональной заболеваемости среди профбольных, состоящих на учете на 2021 год



Согласно данным Бюро национальной статистики в 2021 году было зарегистрировано 542 вновь выявленных профзаболевания (в 2020г. - 237, 2019г. – 251).

В региональном разрезе, наиболее высокий уровень профзаболеваний из года в год регистрируется в Карагандинской и Восточно-Казахстанской областях. По сравнению с общим количеством выявленных профзаболеваний они «лидируют с большим отрывом», на эти области приходится более 90% случаев заболеваний.

Это не случайно, так как в этих областях сосредоточена практически вся горнодобывающая и горно-обогательная промышленность республики. Объяснение чему - воздействие на работающих вредных и тяжелых условий труда в этих отраслях промышленности, где риск возникновения профзаболеваний очень велик.

В таблице представлена первичная профессиональная заболеваемость в региональном разрезе за 2019-2021 гг.

| Наименование областей | Количество больных, чел. | | |
|-----------------------|--------------------------|------------|------------|
| | 2019 год | 2020 год | 2021 год |
| Карагандинская | 165 | 141 | 224 |
| ВКО | 56 | 86 | 124 |
| Жамбылская | 17 | 6 | 1 |
| ЗКО | - | - | - |
| Атырауская | 1 | - | - |
| Актюбинская | 2 | - | - |
| Акмолинская | 2 | 3 | 2 |
| ЮКО | - | - | - |
| Костанайская | - | - | - |
| Павлодарская | 6 | - | - |
| СКО | 1 | - | - |
| Кызылординская | - | - | - |
| Мангыстауская | - | - | - |
| г. Астана | 1 | - | - |
| г. Алматы | - | 1 | - |
| ИТОГО | 251 | 237 | 351 |

В структуре профессиональной заболеваемости среди вновь выявленных профбольных преобладают заболевания, связанные с воздействием промышленных аэрозолей (53,4%), связанные с физическими перенапряжениями и перегрузками отдельных органов и систем (25,1%) и связанные с воздействием физических факторов (20,5%), меньше – вызванные воздействием химических факторов (1%)

Структура профессиональной заболеваемости среди вновь выявленных профбольных за 2021 год



Наиболее часто выявляемые профзаболевания: профессиональная радикулопатия, силикоз, хронический обструктивный бронхит пылевой этиологии, вибрационная болезнь, профессиональная двусторонняя нейросенсорная тугоухость, хроническая интоксикация соединениями фосфора.

Далее, в таблице приведены данные по нозологиям первичной профессиональной заболеваемости за 2019-2021 годы.

| Нозология | Количество больных | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| Дорсалгия | 30 | 61 | 200 |
| Радикулопатия | | | 196 |
| Воздействие других внешних причин | | | 73 |
| Воздействие вибрации | 46 | 36 | 73 |
| Поражения межпозвоночных дисков других отделов | 111 | 85 | 57 |
| Поражения межпозвоночных дисков поясничного и других отделов с радикулопатией | | | 51 |
| Кондуктивная и нейросенсорная потеря слуха | | 28 | 46 |
| Респираторные состояния, вызванные вдыханием химических веществ, газов, дымов и паров | | 10 | 38 |

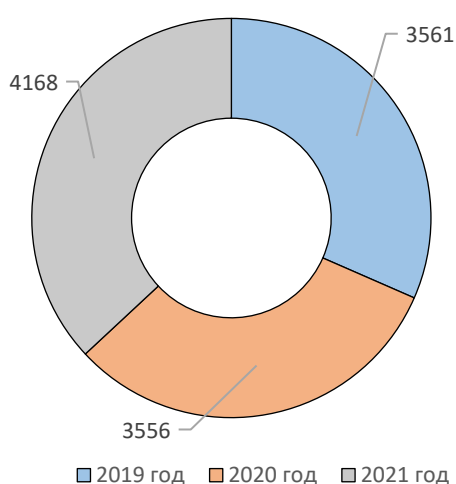
| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|
| Пневмокониоз, вызванный пылью, содержащей кремний | | 49 | 33 |
| Другая хроническая обструктивная легочная болезнь | | | 30 |
| Пневмокониоз, вызванный другой пылью, содержащей кремний | | 1 | 29 |
| Другая уточненная хроническая обструктивная легочная болезнь | | | 27 |
| Эмфизема | | | 25 |
| Эмфизема (легкого) (легочная) | | | 25 |
| Бронхит и пневмонит, вызванный химическими веществами, газами, дымами и парами | | 7 | 22 |
| Нейросенсорная потеря слуха двусторонняя | 50 | | 22 |
| Смешанная кондуктивная и нейросенсорная тугоухость двусторонняя | 14 | 7 | 20 |
| Воспаление верхних дыхательных путей, вызванное химическими веществами, газами, дымами и парами, не классифицированное в других рубриках | | 3 | 15 |
| Другие артрозы | 15 | 5 | 15 |
| Другой уточненный артроз | | 2 | 15 |
| Поражения межпозвоночных дисков шейного отдела | | 2 | 8 |
| Поражение межпозвоночного диска шейного отдела с радикулопатией | | | 7 |
| Пневмокониоз угольщика | | 4 | 5 |
| Пневмокониоз, вызванный тальковой пылью | | | 4 |
| Панникулит, поражающий шейный отдел и позвоночник | | | 4 |
| Простой и слизисто-гнойный хронический бронхит | | 39 | 3 |
| Простой хронический бронхит | | | 3 |
| Поражения межпозвоночных дисков поясничного и других отделов с миелопатией | | | 3 |
| Другая уточненная дегенерация межпозвоночного диска | | | 3 |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| Пневмокониоз, вызванный другой неорганической пылью | | 1 | 2 |
| Пневмокониоз неуточненный | | | 2 |
| Нейросенсорная потеря слуха односторонняя с нормальным слухом на противоположном ухе | | | 2 |
| Токсическое действие других неорганических веществ | | 6 | 1 |
| Токсическое действие фосфора и его соединений | | | 1 |
| Острый легочной отек, вызванный химическими веществами, газами, дымами и парами | | | 1 |
| Другие болезни верхних дыхательных путей | | | 1 |
| Болезнь верхних дыхательных путей неуточненная | | 1 | 1 |
| Пневмокониоз, вызванный асбестом и другими минеральными веществами | | | 1 |
| Алюминоз (легкого) | | | 1 |
| Пневмокониоз, вызванный другой уточненной неорганической пылью | | | 1 |
| Хроническая обструктивная легочная болезнь с обострением неуточненная | | | 1 |
| Хроническая обструктивная легочная болезнь с острой респираторной инфекцией нижних дыхательных путей | | | 1 |
| Хроническая обструктивная легочная болезнь неуточненная | | | 1 |
| Кондуктивная потеря слуха двусторонняя | | | 1 |
| Смешанная кондуктивная и нейросенсорная тугоухость неуточненная | | | 1 |
| Другие полиневропатии | 1 | 1 | 1 |
| Другие уточненные полиневропатии | 5 | 1 | 1 |
| Эпилепсия | | | 1 |
| Локализованная (фокальная)(парциальная) идиопатическая эпилепсия и эпилептические | | | 1 |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------|--|--|---|
| синдромы с судорожными припадками с фокальным началом | | | |
| Мононевропатии верхней конечности | | | 1 |
| Другие поражения срединного нерва | | | 1 |
| Поражение межпозвоночного диска шейного отдела с миелопатией | | | 1 |

Анализ производственного травматизма позволил выявить следующие особенности. Причинами несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями являются причины организационного характера (неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении безопасным методам и приемам выполнения работ, нарушения технологического процесса, недостатки в организации и содержании рабочих мест, нарушения трудовой и производственной дисциплины и т.д.). На промышленных предприятиях крайне медленными темпами осуществляется техническое перевооружение производства. Ежегодно увеличивается численность работников, работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности

Численность работников, работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности

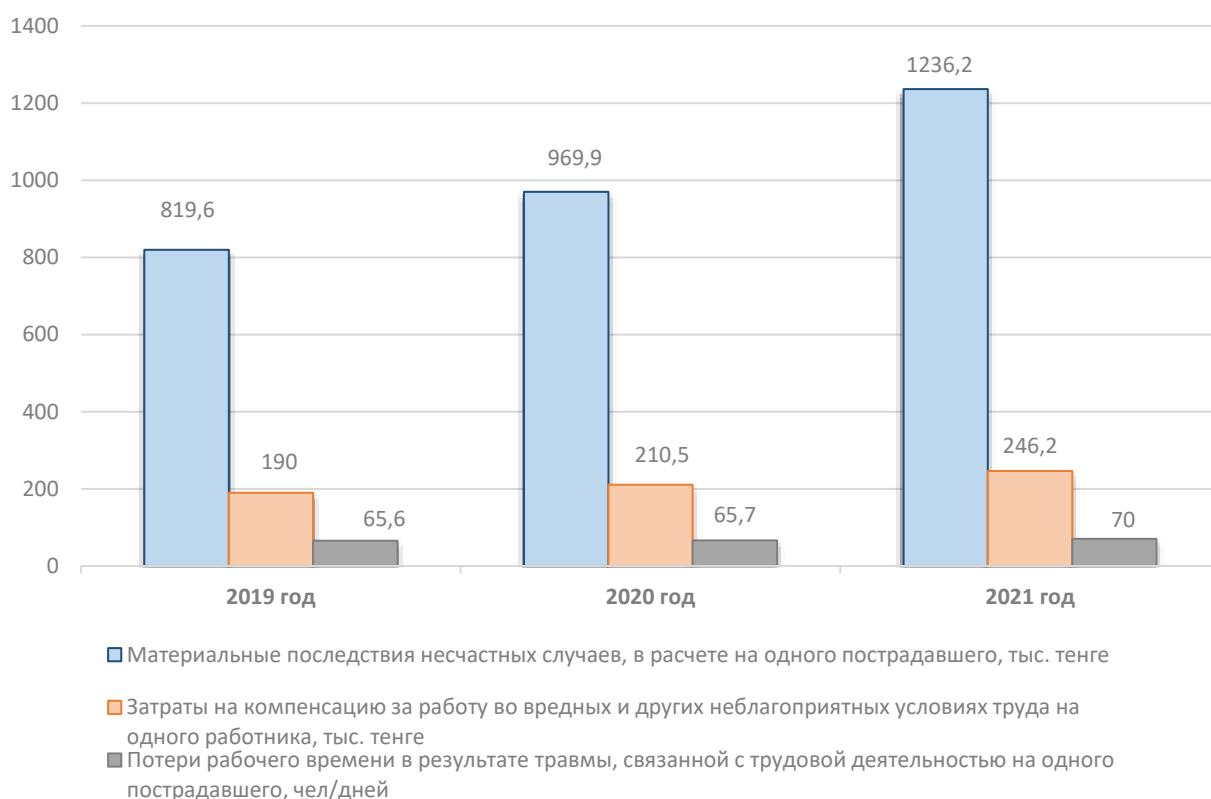


По данным статистики, в 2021 году работой с применением небезопасного оборудования больше всего было занято на предприятиях по добыче полезных ископаемых – 52,8% и на транспортных предприятиях – 21,5%.

В условиях неприемлемо высокого износа основных производственных фондов, а также ограниченных инвестиционных возможностей по реконструкции, техническому перевооружению организаций в республике имеется потребность во внедрении мер финансовой поддержки.

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

Материальные последствия занятости работников в неблагоприятных условиях труда и производственного травматизма



Наблюдается постоянное увеличение сумм затрат работодателей на компенсации за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда работникам: в 2021 году данный показатель составил 167,9 млрд. тенге.

Наступление несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью влечет за собой определенные потери, которые экономически можно оценить через призму таких показателей как материальные последствия несчастных случаев на производстве, а также выплаты ГФСС и страховых организаций пострадавшим на производстве. Материальные последствия от производственного травматизма в 2021 году составили 2,6 миллиарда тенге или в расчете на 1-го пострадавшего 1236,2 тыс. тенге. Страховые выплаты за 2021 год составили 4,7 млрд. тг., в тоже время объём премий, собранных в сегменте обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве, составил 42,3 млрд. тг.

Экономические потери от небезопасных условий труда 2021 году



Анализируя такой показатель безопасного труда, как доля работников, занятых на рабочих местах, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормативам, отметим, ее неизменность, а в некоторых отраслях рост. Согласно статистическим данным, в 2021 году в условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (нормам) было занято более 374,987 тыс. работников, в том числе в условиях повышенного уровня шума и вибрации (45%), под воздействием повышенной загазованности и запыленности рабочей зоны (32%).

По итогам 2021 года численность работников, которым установлен хотя бы один вид компенсации - 681,892 тыс. чел., дополнительные отпуска - 528, 871 тыс. чел., сокращенный рабочий день 46,513 тыс. чел., бесплатное лечебно-профилактическое питание 86,231 тыс. чел, бесплатное получение молока или других равноценных продуктов 319, 680 тыс, доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда 390,126 тыс. чел.

6. 5. Оценка масштабов неполной отчетности

Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 ноября 2016 года № 988 утверждены «Формы, предназначенных для сбора административных данных представленных местными органами по инспекции труда и инструкций по их заполнению».

Информация в области безопасности и охраны труда предоставляется физическими и юридическими лицами на основе первичной документации местным органам по инспекции труда. Информация в области безопасности и охраны труда систематизируется местными органами по инспекции труда и передается в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

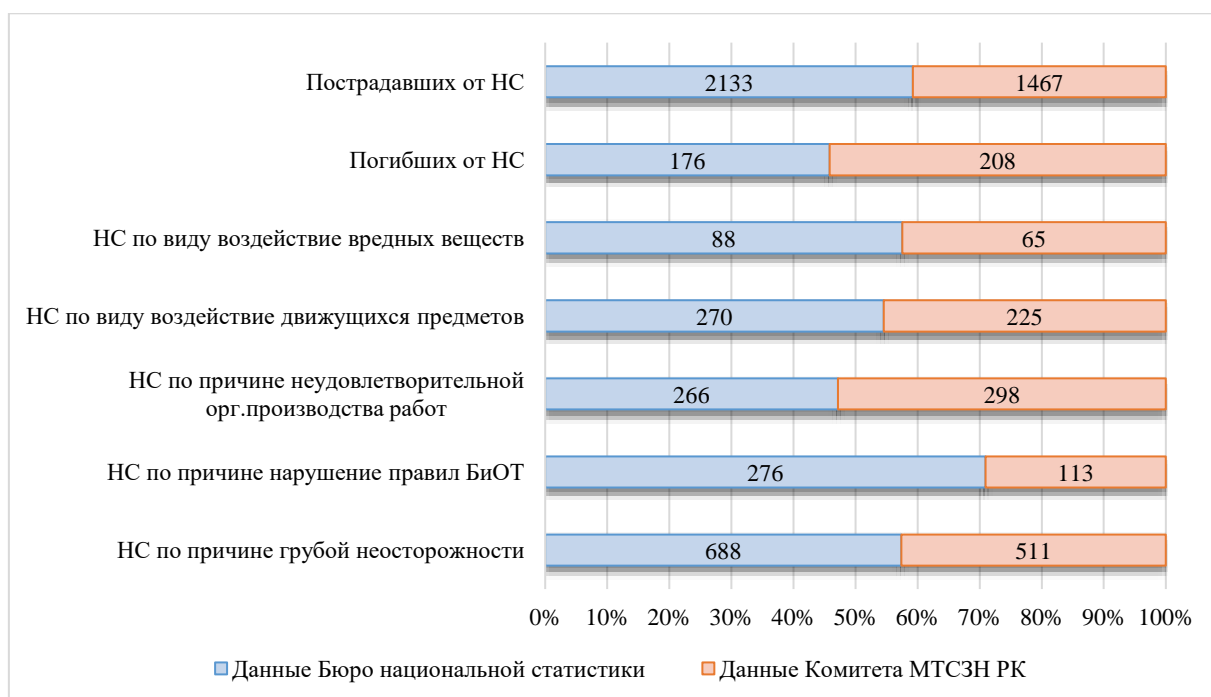
В целях формирования сводных данных на основании информации по регионам, представленной местными органами по инспекции труда, и ведения статистики Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан создан банк данных в системе АИС «Охрана труда и безопасность».

Вместе с тем, первичные статистические данные в области безопасности и охраны труда по травматизму и профессиональным заболеваниям предоставляются юридическими лицами в соответствии с планом статистических работ территориальным органам Бюро

национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан.

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

Расхождения в статистических данных о производственном травматизме за 2021 год



В целом, несмотря на то, что указанными органами анализируются одни и те же показатели, оперативные и статистические данные разнятся.

Можно заключить, что применяя действующие методики сбора и анализа информации, система статистической отчетности не достаточно объективно отражает ситуацию в области безопасности и охраны труда.

В условиях изменения структуры производства в отраслях экономики требуют пересмотра и корректировки действующие статистические формы отчетности и методологический инструментарий обработки и уточнения данных по безопасности и охране труда.

В данное время в республике идет процесс модернизации трудового законодательства, в ходе которого планируется совершенствование системы статистической отчетности и учета работников, занятых во вредных условиях труда и несчастных случаев на производстве, а также проработка мер, направленных на выявление скрытых несчастных случаев на производстве.

7. ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

7.1. Аттестация производственных объектов по условиям труда.



В настоящее время в РК оценка условий труда проводятся по двум процедурам: аттестация производственных объектов по условиям труда и оценка профессиональных рисков. Аттестация производственных объектов по условиям труда – это комплекс работ по оценке производственных объектов в целях выявления опасных или (и) вредных производственных факторов и проведения мероприятий по улучшению условий труда, в соответствии с государственными нормативными требованиями по охране труда.

В соответствии с пунктом 3 статьи 183 Трудового кодекса РК, работодатель в обязательном порядке должен проводить аттестацию производственных объектов по условиям труда не реже одного раза в 5 лет. Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится совместно с представителями сотрудников предприятия

согласно «Правилам обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда», утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057.

Аттестация проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов, аккредитованными в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В настоящее время в республике в списке специализированных организаций по проведению аттестации состоят 163 организации.

Аттестация производственных объектов по условиям труда включает в себя: гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Гигиеническая оценка существующих условий и характера труда проводится путем замеров, в соответствии с Методическими указаниями «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (Приказ Председателя Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 31 декабря 2020 года № 24), где условия труда условно подразделяются на четыре класса:

Классы условий труда



1. Оптимальные условия труда (1 класс) – это условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует, или уровни воздействия, которых не превышают уровни, установленные нормативами

(гигиеническими нормативами) условий труда, принятыми в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

2. Допустимые условия труда (2 класс) – это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

3. Вредные условиями труда (3 класс) – это условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

Подкласс 3.1. Вредные условия труда 1 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Подкласс 3.2 Вредные условия труда 2 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет).

Подкласс 3.3 Вредные условия труда 3 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и

средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Подкласс 3.4 Вредные условия труда 4 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

4. Опасные условия труда (4 класс) – это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Работа в условиях превышения гигиенических нормативов является нарушением законодательства РК и основанием для использования органами, осуществляющими государственный контроль (надзор), предоставленных им законом прав для применения санкций.

Превышение гигиенических нормативов, обусловленное особенностям профессиональной деятельности работников и регламентированное отраслевыми, национальными или международными актами (например, труд моряков, водолазов, летчиков), является основанием для использования рациональных режимов труда и отдыха, а также мер социальной защиты в данных профессиях. При этом условия труда оценивают в соответствии с гигиеническими критериями, позволяющими определить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

Работа в опасных условиях труда (4 класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий, пожаров и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работы должны осуществляться с применением соответствующих средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Таким образом, аттестация производственных объектов по условиям труда является документированной процедурой, позволяющей

определить степень отклонения параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

Наличие производственных факторов, выходящих за рамки гигиенических нормативов, служит основанием для определения гарантии и размера выплат компенсаций в зависимости от установленного класса условий труда.

7.2. Оценка профессиональных рисков в Республике Казахстан.



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

Первые шаги по переходу к внедрению системы управления профессиональными рисками Республикой Казахстан были сделаны путем ратификации Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», в соответствии с положениями которой должны быть обеспечены условия для внедрения системы управления профессиональными рисками на рабочих местах.

Реализация положений Конвенции через национальное законодательство повысит ответственность работодателей в сфере безопасности и гигиены труда и будет способствовать снижению уровня производственных травм и профессиональных заболеваний.

Одна из важнейших задач работодателя на этапе перехода к новой законодательной базе по охране труда — просмотреть и применить

результаты уже проведенной аттестации производственных объектов по условиям труда для оценки профессиональных (индивидуальных) рисков. В соответствии со статьей 181 ТК РК работник имеет право на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда.

Механизм оценки условий труда на предприятиях Республики Казахстан в рамках аттестации производственных объектов показал свою неэффективность и был дополнен Правилами управления профессиональными рисками, в том числе, оценкой профессиональных рисков.

Профессиональный риск (далее – ПР) – это риск утраты трудоспособности (либо смерти) работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

Внедрение системы управления профессиональными рисками с учетом Конвенций МОТ, международных стандартов и международного опыта, на основе анализа действующих нормативно-правовых и технических документов (стандартов) РК и зарубежных стран в сфере безопасности и охраны труда включает общую методологию управления PDCA (Plan-Do-Check-Act), управление рисками в области безопасности и охраны труда на предприятии, которая включает в себя пять этапов:

Этапы управления рисками в области безопасности и охраны труда на предприятии



Каждый из перечисленных этапов представляет отдельную процедуру мероприятий по управлению рисками на предприятии.

Оценка профессиональных рисков (ОПР) в 2020 году перешла из области теории к практическому осуществлению. Согласно ст. 182 ТК РК работодатель обязан проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные. Проведение оценки рисков осуществляется на основании Правил управления профессиональными рисками, утвержденных приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года № 363 (Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года № 363. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 14 сентября 2020 года № 21197. «Об утверждении Правил управления профессиональными рисками»).

Основные принципы проведения оценки рисков на производстве.

- Процесс ОПР должен быть коллегиальный, т. е. при оценивании рисков необходимо принимать во внимание разные точки зрения и практический опыт, в ней участвуют работодатель, специалисты и работники. Оценка, производимая сторонними специалистами, должна осуществляться совместно с работниками работодателя. Привлечение собственного персонала должно активно сопровождаться его информированием о ходе выполнения и результатах оценки рисков.
- Процесс ОПР отражает действительное положение, а ее результаты отражают реальные условия труда и трудового процесса. Во время оценки рисков необходимо выполнять все ее мероприятия объективно и адекватно. Ранее внедренные мероприятия по управлению рисками учитываются в той части, в какой они соответствуют действительности. Например, оценка величины риска, причиняемого шумом, должна учитывать эффективность мероприятий по предотвращению шума лишь в той части, в какой мероприятия на самом деле выполнены.
- Процесс ОПР должен быть систематичный, т. е. выбранная методология должна быть четкой и последовательной. Оценка рисков должна охватывать все значительные зоны рисков. Оценку

нужно делать так, чтобы наиболее выраженные и обширные зоны рисков контролировались бы наиболее тщательно.

- Процесс ОПР носит превентивный (профилактический) характер. Он основывается на имеющихся данных организации о рисках и ранее происшедших опасных ситуациях, несчастных случаях, а также недавних инцидентах. Помимо архивных данных учитываются потенциальные опасности, которые пока не проявились, но возникновение которых в процессе работы вероятно. Также оценивается достаточность внедренных ранее мероприятий по безопасности труда.
- Процесс ОПР должен быть практичным. Главная его задача осуществить ясные и выполнимые мероприятия для повышения безопасности труда. К хорошему использованию результатов оценки рисков относится и то, что они внедряются в соответствии с установленным законодательством методами в виде множества форм реализации, в том числе, например, включаются в инструктажи по охране труда.
- Процесс ОПР должен быть документированным. Результаты оценки рисков и решения по ним представляются в письменном виде. Документы следует сопровождать информацией о выполнении мероприятий. Выполненные мероприятия свидетельствуют о результативной оценке рисков.
- Процесс ОПР должен быть развивающейся и постоянно действующей функцией предприятия. К хорошей оценке рисков относится отслеживание выполнения мероприятий, повторная оценка рисков для оценки их воздействий и непрерывный контроль производственной среды для профилактики рисков.

Идентификация профессиональных рисков.



Идентификация профессиональных рисков – выявление возможных источников риска - вредных и (или) опасных производственных факторов, которые могут привести к утрате трудоспособности работника при выполнении профессиональной деятельности.

Идентификация ПР включает в себя:

- сбор информации для ОПР и ее документационный анализ;
- техническое обследование и визуальный осмотр рабочего места, наблюдение за ходом работы и выявление соответствия деятельности требованиям к безопасности работ, изучение всех характеристик производственной среды и трудового процесса: рабочего места, производственного оборудования и машин, материалов, технологии и методов работы;
- определение перечня производственных факторов, воздействие которых приводит к утрате трудоспособности (либо смерти) работника при выполнении трудовых (служебных) обязанностей по каждой профессии (рабочему месту) в разрезе производственных процессов (технологических, бизнес-процессов) и видов деятельности с заполнением Реестра профессионального риска по предприятию по установленной форме и его утверждение руководителем предприятия.

Идентификация ПР проводится по каждой профессии (рабочему месту) в разрезе производственных (технологических) процессов и видов деятельности.

Идентификация рисков в любой профессиональной деятельности начинается с процесса поиска и выявления

опасностей (ситуаций, продуктов и т.д.), которые могут способствовать несчастному случаю и (или) заболеванию, а также групп работников, которые могут подвергаться воздействию таких производственных факторов.

Чтобы идентифицировать все производственные опасности необходимо подробно изучить информацию о технологических процессах, операциях и другой представляющей интерес деятельности. Также необходимо собрать информацию об организации труда, продолжительности рабочего времени, характере выполняемых работ и производственных операций. Также, производится техническое обследование и визуальный осмотр рабочего места, наблюдение за ходом работы и выявление соответствия деятельности требованиям к безопасности работ.

Идентификация рисков проводится на основании Классификатора производственных факторов:

Классификатор производственных факторов



Факторы физического воздействия на организм работника (Ф):

Микроклимат (Ф1), в том числе:

- 1) температура воздуха - Ф1.1;
- 2) скорость движения воздуха - Ф1.2;
- 3) относительная влажность воздуха - Ф1.3;
- 4) ТНС-индекс - Ф1.4;
- 5) атмосферное (барометрическое) давление - Ф1.5;
- 6) тепловое излучение - Ф1.6.

Излучения (Ф2), в том числе:

- 1) неионизирующие электромагнитные поля и излучения - Ф2.1;

- 2) ионизирующее излучение - Ф2.2;
- 3) инфракрасное излучение - Ф2.3;
- 4) ультрафиолетовые излучения - Ф2.4;
- 5) лазерное излучение - Ф2.5;
- 6) рентгеновское излучение - Ф2.6.

Виброакустические факторы (Ф3), в том числе:

- 1) шум - Ф3.1;
- 2) вибрация (общая и локальная) - Ф3.2;
- 3) инфразвук - Ф3.3;
- 4) ультразвук - Ф3.4.

Освещенность (Ф4), в том числе:

- 1) недостаточная освещенность рабочей зоны - Ф4.1;
- 2) повышенная яркость света - Ф4.2.

Аэрозольный состав воздуха (Ф5), в том числе:

- 1) высоко и умереннофиброгенные аэрозоли - Ф5.1;
- 2) слабофиброгенные аэрозоли - Ф5.2.

Факторы химического воздействия на организм работника (X):

- 1) вредные химические вещества 1-4 классов (X1);
- 2) вещества опасные для развития острого отравления (остронаправленные и раздражающие) (X2);
- 3) канцерогены (X3);
- 4) аллергены (высоко- и умеренно- опасные) (X4);
- 5) противоопухолевые средства, гормоны (X5);
- 6) наркотические анальгетики (X6);
- 7) неорганические вещества (X7).

Факторы биологического воздействия на организм работника (Б):

- 1) патогенные микроорганизмы (Б1);
- 2) другие виды микроорганизмов (растения и животные) (Б2).

Факторы психофизиологического воздействия на организм работника (П):

- 1) тяжесть трудового процесса труда (П1);
- 2) напряженность трудового процесса (П2).

Опасные производственные факторы механического воздействия (М):

Падение в рабочей зоне (М1), в том числе:

- 1) падение работника с высоты - М 1.1;

2) падение работника при передвижении (с одной точки до другой)
- М 1.2;

3) падение, обрушение, обвал предметов на работника - М1.3;

4) падение, разрушение зданий, сооружений и их элементов - М1.4.

Дорожно-транспортное происшествие (М 2), в том числе:

1) наезд транспортного средства при передвижении по территории предприятия - М2.1;

2) аварии на транспорте - М2.2.

Воздействие производственных механизмов, машин и частей оборудования (М3), в том числе:

1) воздействие движущихся и вращающихся частей оборудования, механизмов, машин (удары, захваты, сдавливания) - М3.1;

2) воздействие элементов конструкции производственного оборудования, которые имеют острые углы, кромки, заусенцы и неровные поверхности, также, воздействие высокой и низкой температуры поверхности оборудования при движении работника - М3.2.

Электробезопасность, пожаро - и взрывобезопасность (М.4), в том числе:

1) поражение электрическим током - М 4.1;

2) угроза пожара или взрыва (трение или повышенное давление), в том числе вызванный электричеством - М4 2.

Источниками информации для выявления опасностей служат:

- Законодательство по охране труда, своды практических правил, руководящие документы, предоставляемые национальными и международными учреждениями и организациями;
- Данные национальной, отраслевой статистики и статистики предприятий о наиболее распространенных несчастных случаях и (или) профессиональных заболеваниях и соответствующих опасностях;
- Информация или паспорта безопасности продукции, предоставляемые изготовителями и поставщиками механизмов, оборудования, инструментов, изделий и веществ;

- Информация от работников, их представителей и совместных комитетов по охране труда, поступающая в процессе консультаций, специальных встреч, в виде замечаний, жалоб и т.д.;
- Информация, получаемая при обследовании рабочих мест и анализе производственных операций, в ходе наблюдения за выполняемой работой, бесед с обслуживающим персоналом и анализа ситуации, обстоятельств, используемого оборудования (продуктов, материалов и т.д.) или сочетания всего вышеперечисленного;
- Материалы о прошлых несчастных случаях (в том числе об опасных инцидентах и происшествиях без последствий) и профессиональных заболеваниях, результаты расследований несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, результаты анализов за состоянием здоровья работников предприятий;
- Рекомендации, заключения и выводы собственных и сторонних компетентных специалистов в области охраны труда.

Результаты идентификации профессионального риска должны быть документально зафиксированы в Реестре производственных факторов по предприятию по установленной форме и утверждены руководителем предприятия.

Сформированный Реестр производственных факторов по предприятию в целом и каждому структурному подразделению является основанием для оценки рисков и планирования деятельности в области охраны труда и хранится в службе охраны труда предприятия на электронном и бумажном носителях.

Профессионально-квалификационная структура предприятия делится на три основные категории деятельности и персонала:

1. Административная деятельность

К этой относятся руководители, заместители руководителей, работники, возглавляющие структурные подразделения на предприятиях, а также специалисты и служащие, входящие в состав экономического, финансового и юридического отделов, бухгалтерии, отдела труда и кадров и т. п.

2. Производственная деятельность

К этой группе относятся профессии, носителя которых непосредственно участвуют в создании товарной продукции предприятий и заняты в производственном процессе основных видов деятельности предприятия.

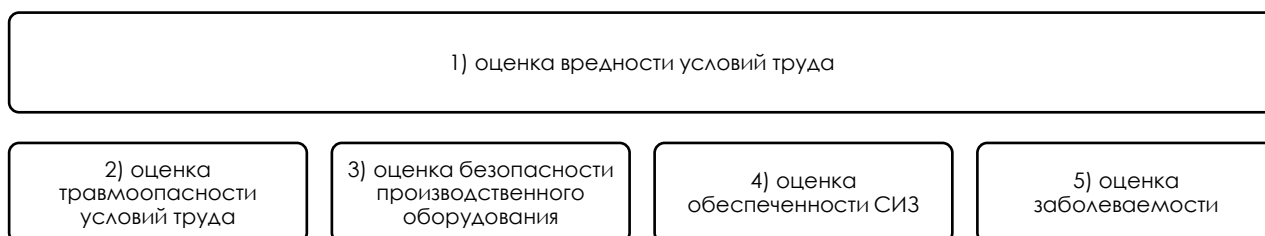
2. Вспомогательная деятельность

К этой группе относятся профессии, обеспечивающие условия для функционирования основного производства (обеспечение инструментом, энергией, ремонтom оборудования), а также обеспечивающие процессы основного и вспомогательного производства транспортом, складами (хранение), техническим контролем и т. д.

Таким образом, при идентификации рисков внимание обращается на связь между такими аспектами, как работник, производимая им работа, используемое оборудование и материалы, производственная среда и организация труда.

Проведение оценки профессиональных рисков.

Оценка профессиональных рисков проводится по каждой профессии (рабочему месту) в разрезе производственных (технологических) процессов (технологических, бизнес-процессов) и видов деятельности. Оценке подлежат все производственные факторы, указанные в Реестре профессионального риска по предприятию. ОПР включает в себя комплексную оценку условий труда по каждой профессии (рабочему месту) в разрезе производственных (технологических) процессов (технологических, бизнес-процессов) и видов деятельности организации на соответствие их требованиям законодательства Республики Казахстан в области охраны труда, и состоит из пяти показателей:



Примечание. По результатам идентификации ПР, в случае наличия профессий (рабочих мест) с идентичным характером выполняемых работ

и аналогичными условиями труда допускается выбор одной профессиональной группы или одного рабочего места для ОПР.

Расчетное значение степени ПР по каждой профессии (должности) (профессиональной группе, рабочему месту) определяется по формуле:

$$ПР = 0,7 * \frac{В + Т}{2} + 0,2 * \frac{Об + Сиз}{2} + 0,1 * З,$$

В – показатель вредности условий труда, характеризует вероятность воздействия производственных (вредных) факторов на трудоспособность работника данной профессии (профессиональной группы) на его рабочем месте;

Т – показатель травмоопасности условий труда, характеризует вероятность воздействия производственных (опасных) факторов на трудоспособность работника данной профессии (профессиональной группы) на его рабочем месте;

Об – показатель безопасности производственного оборудования, используемого в трудовом процессе работником данной профессии (профессиональной группы) на его рабочем месте;

Сиз – показатель обеспеченности СИЗ, используемых в трудовом процессе работником данной профессии (профессиональной группы);

З – показатель заболеваемости работников данной профессии (профессиональной группы).

По каждой профессии с учетом всех идентифицированных рисков проводится оценка степени рисков.

Степень профессионального риска устанавливается от одного до пяти:

1 степень – допустимый риск при расчетном значении степени от 0 до 1;

2 степень – низкий риск при расчетном значении степени свыше 1 до 2;

3 степень – средний риск при расчетном значении степени свыше 2 до 3;

4 степень – высокий риск при расчетном значении степени свыше 3 до 4;

5 степень – очень высокий риск при расчетном значении степени свыше 4 до 5.

По результатам оценки профессиональных рисков формируется отчет согласно с приложением Реестра профессионального риска предприятия и протокол по оценке профессионального риска, состоящий из описания предприятия и Таблиц с оценкой по каждому из 5 вышеперечисленных показателей.

Корректирующие меры по снижению профессиональных рисков.

Поскольку оценка рисков не является самоцелью, основным этапом является именно управление оцененными рисками. Главная задача, которая стоит перед рабочей группой предприятия — это принятие мер по снижению степени профессиональных рисков или их исключению. В течение одного месяца после завершения ОПР на основе корректирующих мер руководителем предприятия утверждается План мероприятий по управлению профессиональными рисками.

Решение о приоритетности корректирующих мер принимается на основе градации рисков по профессиям и рабочим местам профессиональных рисков, согласно которой:

1-2 степень (допустимый /низкий риск) - корректирующие меры могут проводиться на усмотрение работодателя;

3 степень (средний риск) - в течение года после установления степени риска проводятся корректирующие меры по снижению риска;

4-5 степень (высокий/ очень высокий риск) - в течение 3 месяцев после установления степени риска проводятся корректирующие меры по снижению риска.

С учетом ориентировочной границы принятия мер, в первую очередь, следует обратить внимание на профессии с наиболее высокими рисками, затем охватить коррекцией все остальные профессии, снижая риски до допустимого уровня.

Контроль и мониторинг профессиональных рисков.

Мониторинг профессиональных рисков включает в себя проверку выполнения всех корректирующих мер, установленных Планом мероприятий по управлению профессиональными рисками. Контроль

проводят на основе сбора информации, анализа первичных материалов и обязательной документации управления профессиональными рисками.

Мониторинг осуществляют ответственные лица предприятия на систематической основе не менее одного раза в год и включает в себя проверку выполнения всех установленных процедур по управлению ПР:

- анализ вредности условий труда с выявлением профессий, которые больше всего находятся под воздействием выявленных вредных производственных факторов, а также выявления ведущих вредных производственных факторов на предприятии;
- анализ травмоопасности условий труда с выявлением профессий, которые больше всего находятся в зоне возможного воздействия опасных производственных факторов, а также выявления ведущих опасных производственных факторов на предприятии;
- анализ безопасности производственного оборудования с выявлением профессий, по которым необходимо обеспечить безопасность в первую очередь;
- анализ обеспеченности средствами индивидуальной защиты с выявлением профессий, по которым необходимо обеспечить СИЗ в первую очередь;
- анализ заболеваемости с выявлением профессий, которые имеют значимые признаки воздействия вредных производственных факторов, а также выявления ведущих профессионально обусловленных заболеваний на предприятии.

Для функционирования системы управления профессиональными рисками должно быть обеспечено ведение документации, соответствующей текущему периоду в достаточном объеме для подтверждения.

Рекомендуемый перечень документации системы управления профессиональными рисками состоит из следующих документов:

- 1) Перечень исходной информации и первичных материалов;
- 2) Классификатор производственных факторов;
- 3) Профессионально-квалификационная структура предприятия;
- 4) Реестр производственных факторов по структурному подразделению;
- 5) Реестр производственных факторов по предприятию;
- 6) Протокол оценки профессионального риска (индивидуального);

- 7) Реестр индивидуального и интегрального профессионального риска;
- 8) План мероприятий по управлению профессиональными рисками;
- 9) Отчет по результатам оценки профессиональных рисков;
- 10) Анализ результатов оценки профессиональных рисков;
- 11) Журнал регистрации листков нетрудоспособности.

8. ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

8.1. Актуальность цифровизации в сфере охраны труда

Согласно Концепции развития отрасли информационно-коммуникационных технологий и цифровой сферы (Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2021 года № 961) до 2021 года драйвером цифровизации в стране была Государственная программа «Цифровой Казахстан».

Среди достижений на сегодняшний день: 99 % населения охвачено интернетом, более 90 % государственных услуг доступны онлайн, доля крупных и средних предприятий, использующих элементы Индустрии 4.0, составила 5 %, расширена инфокоммуникационная инфраструктура и тестируется мобильная связь следующего поколения 5G, доля электронной коммерции выросла с 2,7 % до 9,7 % в 2020 году, созданы цифровые фермы по обработке криптовалют, продолжается работа по созданию модельных фабрик и интеллектуальных месторождений.

Цифровая трансформация предприятий и становление полноценной цифровой экономики требуют переосмысления стратегии развития человеческих ресурсов.

Цифровизация социально-трудовой сферы обеспечит комфортные условия для жизни населения, в особенности тех, кто зависит от помощи общества.

Перевод всех государственных функций в цифровой формат работы поможет избавиться от низкоэффективных бизнес-процессов и необоснованно высокого объема рутинной работы, убрать дублирующие или схожие функции, оптимизировать работу государственного аппарата.

Сегодня компании по всему миру активно внедряют цифровые технологии, помогающие повысить уровень безопасности на рабочем месте, обучить сотрудников нововведениям и защитить их от возможных рисков на производстве.

В Республике Казахстан цифровизация в сфере охраны труда осуществляется в следующих направлениях:

Автоматизация бизнес-процессов в сфере государственного контроля, государственного статистического наблюдения (мониторинга) в сфере охраны труда. Так, с 1 апреля 2023 года в целях упреждения и своевременной оценки рисков в области безопасности и охраны труда будет запущена автоматизированная система управления рисками – Цифровой ситуационный центр (<https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/475487?lang=ru>)

Автоматизация процессов оценки условий труда в рамках аттестации производственных объектов, оценки профессиональных рисков, производственного контроля (онлайн-протоколы, тренд усиления контроля за работниками на рабочих местах с помощью специальных компьютерных приложений и программ наблюдения, GPS трекеров и записывающих устройств, встроенных в электронные пропуска или бейджи, использование беспилотных летательных средств для инспекции, внедрение «умных» средств индивидуальной защиты и т.п. (Кондаурова И.А. Влияние современных технологий на развитие сферы охраны труда: вероятные вызовы и возможности // Вестник ДонНУ. Сер. В. Экономика и право.-2021.-№ 2-С.69-77);

Применение цифровых (дистанционных) технологий в процессе обучения, переподготовки, повышения квалификации (виртуальные/онлайн-тренажеры, электронные обучающие модули).

По мнению зарубежных экспертов (Самарская Н.А. Трансформация охраны труда в условиях цифровой экономики // Экономика труда-2022-№2-Т.9) в следующих направлениях сферы охраны труда использование цифровых технологий может быть наиболее эффективным:

- контроль за безопасным производством работ и условиями труда;
- контроль за состоянием здоровья работников;
- документирование процедур в сфере охраны труда;
- контроль и разрешительная деятельность оценки соответствия средств индивидуальной защиты;

- использование современных технологий обучения работников по охране труда;
- цифровизация проведения инструктажей по охране труда;
- автоматизация разработки и внедрения типовых норм средств индивидуальной защиты;
- внедрение IT-платформ для определения производственных рисков;
- внедрение электронной системы медицинских осмотров работников;
- внедрение «умных» средств индивидуальной защиты.

Цифровизация в сфере охраны труда приведет к прозрачности всех процессов и, как следствие, - к росту уровня осознанности и ответственности работодателей к вопросам охраны труда, повышению общего уровня культуры безопасности.

По мнению зарубежных экспертов социально-экономический эффект цифровой трансформации сферы охраны труда выражается в:

- снижении административной нагрузки за счет внедрения цифровых сервисов для взаимодействия с органами государственного управления;
- автоматизации отчетности предприятия, автоматическом формировании и выгрузке в контролирующие органы;
- автоматизации процессов и внедрении электронного документооборота;
- ознакомлении и подписании документации по охране труда с помощью электронной цифровой подписи (обучение, инструктажи, медосмотры, средства индивидуальной защиты, наряд-допуск);
- определении рейтинга работодателя исходя из общего состояния охраны труда организации;
- ознакомлении работников с условиями труда на рабочем месте;
- загрузке данных о повышении квалификации или изменении личных данных работников;
- загрузке результатов медицинских осмотров и определении противопоказаний к работе;
- просмотре сведений о предоставлении гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- ознакомлении работников с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- проверке обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с предусмотренными законодательством нормами;
- автоматическом бюджетировании по охране труда и формированию плана мероприятий по охране труда;
- автоматическом расчете компенсаций для работников и отчислений на охрану труда;
- участии в трехступенчатом контроле, внесении и контроле исполнения результатов.

8.2. Автоматизированная информационная система «Охрана труда и безопасность»

В настоящее время при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан функционирует автоматизированная информационная система «охрана труда и безопасность» (далее – АИС ОТИБ), предназначенная для автоматизации процессов работы территориальных государственных инспекторов по формированию, ведению и использованию базы в части поддержки соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан.

АИС ОТИБ введена в действие с 2012 года (пилотный проект с 2011 года). Госинспектора труда (далее-ГИТ) местных исполнительных органов областей, городов Астана и Алматы вводят результаты проведенных проверок, внеплановых расследований:

- предписания об устранении выявленных нарушений;
- протокола и постановления по делу об административном правонарушении, возбужденные и рассмотренные, в том числе по материалам органов прокуратуры;
- акты о несчастных случаях на производстве (по форме Н-1);
- акты специальных расследований несчастных случаев (с тяжелым и смертельным исходом);
- сведения о заключенных коллективных договорах, прошедших мониторинг.

АИС ОТИБ обеспечивает анализ производственного травматизма (на основе актов о несчастном случае на производстве (форма н-1), автоматизацию процедур составления отчетов, которая значительно сокращает время, требуемое для их создания и обработки, повышение

эффективности исполнения процессов, путем сокращения непроизводительных и дублирующих операций, операций, выполняемых «вручную», оптимизации информационного взаимодействия участников процессов, повышение информационной открытости и прозрачности деятельности органов, работающих в сфере охраны труда и безопасности, повышение удобства и комфорта

Вместе с тем, необходимые данные посредством АИС ОТИБ (количество проверок, расследованных несчастных случаев, заключенных коллективных договоров и т.д.) Комитет труда и социальной защиты населения ежемесячно и ежеквартально обобщает в отчеты.

Модификация АИС ОТИБ (переписка со старой на новую платформу «тонкий клиент») должна обеспечить упрощенный доступ ГИТ к информационной системе, что позволит получить Министерству труда и социальной защиты населения РК необходимые и достоверные сведения в сжатые сроки.

Модификация информационной системы позволит решить следующие задачи:

- осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на соответствующей территории;
- проведение проверок в соответствии с системой оценки рисков в области трудового законодательства Республики Казахстан;
- предъявление работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан, о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудования, о запрещении (приостановлении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест, оборудования и деятельности организации;
- по результатам проверок передачу в правоохранительные органы материалов о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности по фактам нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан, а также предъявления исков в суд.

Автоматизация указанных процессов повысит эффективность и качество работы ГИТ при работе в АИС ОТИБ при исполнении своих обязанностей. Также, АИС ОТИБ позволит вести учет, проводить мониторинг, производить поиск и сортировку данных по определенным критериям, автоматизировать составление отчетностей, вести архив документов с возможностью оперативного доступа к нему.

Модификация АИС ОТИБ производится с целью эффективного управления потоками информации, возникающей в процессе работы и интеграции с внешним информационным пространством.

8.3. Автоматизация и реинжиниринг процессов бюджетирования затрат на обеспечение безопасного труда в предприятии.

Транспарентность бюджетирования субъектов экономической деятельности – актуальный тренд, реализуемый в рамках комплексного подхода, имеющий высокий социальный спрос. С помощью цифровизации реинжиниринг бизнес-процессов бюджетирования, в том числе в сфере охраны труда будет масштабирован, что принесет мультипликативный социально-экономический эффект.

В настоящий момент, проблема разработки методик бюджетирования затрат на обеспечение безопасного труда и последующей ее оценки эффективности, связана с тем, что выделение и отнесение расходов к охране труда на практике затруднено в силу ряда причин, условий и факторов. Поэтому потребовалась классификация расходов с учетом современных научных подходов и правоприменительной практики зарубежных стран и законодательства Республики Казахстан в части реализации норм Трудового кодекса Республики Казахстан по обязанностям работодателя по улучшению условий и охраны труда работников.

Анализ показал, что вопросы финансирования мер по охране труда в Казахстане весьма актуальны, имеется интерес к конкретизации затрат со стороны работодателей, однако отдельного нормативного правового акта, регулирующего процесс планирования расходов и их эффективности, нет.

В связи с этим, первоначально была разработана Методика бюджетирования затрат предприятия для обеспечения безопасного труда на основе изучения международного и отечественного опыта, анализа действующей практики формирования затрат предприятий для

финансового обеспечения реализации мероприятий по обеспечению безопасности труда работников.

Данная методика применяется в качестве руководящего документа для планирования годового бюджета затрат на охрану труда на предприятии. Ее применение позволит работодателю определять годовой бюджет затрат и прогнозировать динамику его роста в краткосрочном периоде.

Методикой предусмотрены затраты на проведение оценки профессиональных рисков, проведение аттестации производственных объектов по условиям труда, на проведение обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение охраны труда, на обязательное страхование работника от несчастных случаев, связанных с исполнением им трудовых (служебных) обязанностей, обеспечение средствами индивидуальной защиты, обеспечение средствами коллективной защиты, обеспечение санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, выдачу работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, предоставление сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и повышенного размера оплаты труда, проведение периодических медицинских осмотров и предсменное медицинское освидетельствование работников, на уплату обязательных профессиональных пенсионных взносов.

Методика применима независимо от вида экономической деятельности и размера предприятия.

Основные виды затрат на обеспечение безопасности и охраны труда общего характера

Затраты на обеспечение безопасности и охраны труда общего характера:

- 1) Затраты на проведение обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам охраны труда работников, руководителей и лиц ответственных за обеспечение охраны труда

- 2) Затраты на обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей
- 3) Затраты на обеспечение средствами коллективной защиты
- 4) Затраты на обеспечение санитарно-бытовыми помещениями и устройствами
- 5) Затраты на проведение оценки профессиональных рисков
- 6) Затраты на разработку, реализацию и внедрение системы управления охраны труда (СУОТ)

Затраты на обеспечение безопасности и охраны труда специального характера:

- 1) Затраты на проведение аттестации производственных объектов по условиям труда
- 2) Затраты на проведение периодических медицинских осмотров и предсменное медицинское освидетельствование работников
- 3) Затраты на выплату обязательных профессиональных пенсионных взносов
- 4) Затраты на обеспечение средствами индивидуальной защиты
- 5) Затраты на выдачу молока или равноценных пищевых продуктов и/или специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания
- 6) Затраты на предоставление сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и повышенного размера оплаты труда

Экономические потери предприятия, связанные с невыполнением/несоблюдением требований безопасности и охраны труда:

- Затраты на оплату штрафов за несоблюдение законодательства в области безопасности и охраны труда
- Материальные затраты на оплату последствий несчастных случаев (больничные, реабилитация, утраченный заработок и др.)

Онлайн-калькулятор затрат на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве

Функционал онлайн-калькулятора разработан на основе методики бюджетирования с учетом требований пп.15, п.2, статьи 23 Трудового кодекса РК, Закона РК «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» от 7 февраля 2005 года № 30, Правил отнесения видов экономической деятельности к классам профессионального риска, утвержденных Приказом МТСЗН РК от 5 марта 2022 года № 86. Причем, онлайн-калькулятор интегрируется с другим программным продуктом – онлайн правовым конструктором договоров.

Так, в алгоритме онлайн-калькулятора отражен механизм образования страховой суммы (определяется договором ОСНС, но не должно быть менее годового фонда оплаты труда всех работников (ФОТ) на момент заключения договора). В формуле учтена вариабельность страховой суммы, в связи с корректировками годового ФОТ.

Есть отдельные алгоритмы и формулы онлайн-калькулятора по страховому тарифообразованию, дифференцированные в зависимости от вида экономической деятельности и класса профессионального риска на основе статистических показателей травматизма на производстве и профессиональных заболеваний.

Визуальная составляющая онлайн-калькулятора

The screenshot shows a web interface for an online calculator. At the top, there is a purple header with the text "Обучения у себя в организации". Below the header, there are three input fields on the left and one output field on the right. The first input field is labeled "средняя заработная плата в месяц". The second input field is labeled "численность работников". The third input field is labeled "страховой тариф в зависимости от класса профессионального риска(процент)". The output field on the right is labeled "затраты на обязательное страхование работника от несчастных случаев" and shows a value of "0". At the bottom of the input fields, there is a purple button labeled "Расчитать".

Далее представлен пример работы онлайн-калькулятора - затраты на обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей

Пример расчета

| Поле | Значение |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|
| средняя заработная плата в месяц | 200000 |
| численность работников | 51 |
| страховой тариф в зависимости от класса профессионального риска(процент) | 0,12 |
| затраты на обязательное страхование работника от несчастных случаев | 1224000 |

9. МЕРОПРИЯТИЯ И ИНИЦИАТИВЫ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

9.1. Мероприятия и инициативы на национальном, региональном и отраслевом уровнях

Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (МТСЗН РК) непрерывно проводится работа по государственному контролю и мониторингу ситуации по обеспечению безопасных условий труда и производственного травматизма в разрезе регионов и видов экономической деятельности. В рамках социального партнерства МТСЗН РК была разработана и утверждена Концепция безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года (далее – Концепция) в январе 2022 г. Согласно Плану действий по реализации

Концепции определены 4 задачи регионального охвата, которые включают в себя:

1. Модернизацию национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода;
2. Экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска;
3. Развитие профессиональных компетенций, научного потенциала в сфере охраны труда;
4. Повышение эффективности контроля и развитие мониторинга в сфере охраны труда.

Для реализации основных мероприятий концептуальных задач, направленных на совершенствование системы управления охраной труда в Республике Казахстан в период с 2019-2022 годы утверждены:

- План действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года (Постановление Правительства Республики Казахстан от 17 июня 2021 г. № 419);

- Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 от 25 декабря 2015 года № 1019 с изм. от 26 апреля 2022г.)

В рамках совершенствования государственной системы технического регулирования были актуализированы отраслевые стандарты в области безопасности и охраны труда, в частности 138 национальных стандартов. Проводятся работы с целью разработки научно обоснованных мер государственной политики по совершенствованию институциональной инфраструктуры риск-ориентированной экономики безопасного труда в Республике Казахстан. В связи с этим, создана рабочая группы по вопросам совершенствования системы обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых обязанностей. Вместе с тем, совершенствуется система статистической отчетности и учета работников, занятых во вредных условиях труда и несчастных случаев на производстве, в целях достоверности и актуальности сведений в отраслевых информационных системах.

С 2008 года проводится конкурс социальной ответственности бизнеса «Парыз», Министерство труда и социальной защиты населения РК осуществляет сбор документов. В борьбе за звание лауреата конкурса «Парыз-2022» активное участие принимают «100 предприятий» областей, городов республиканского значения и столицы страны.

Данный конкурс направлен на формирование и повышение субъектами частного предпринимательства корпоративной социальной ответственности перед обществом для дальнейшего улучшения благосостояния населения. Конкурс проводится ежегодно в два этапа – на региональном и республиканском уровнях, по четырем номинациям для малого, среднего и крупного бизнеса:

- «Лучшее социально ответственное предприятие»
- «Лучшее предприятие в области охраны труда»
- «Лучший коллективный договор»
- «За вклад в экологию».

Также в рамках конкурса предусмотрена специальная премия «Лучший социальный проект года». Целью конкурса является привлечение внимания к решению социальных вопросов субъектами частного предпринимательства, демонстрация и широкое распространение положительного опыта, имеющегося в этой сфере. Для рассмотрения Комиссии субъекты частного предпринимательства предоставляют свои лучшие примеры корпоративной социальной ответственности в виде социальных программ, направленных на улучшение благосостояния общества. Программы и проекты включают мероприятия, которые осуществляются претендентами самостоятельно и/или в партнерстве с институтами гражданского общества и местными исполнительными органами, и направлены на достижение позитивных изменений в социальной сфере.

Подобные национальные мероприятия приближают Казахстан к ратификации международных стандартов по таким направлениям как корпоративная социальная ответственность (ISO 26000), охрана здоровья и безопасность труда на рабочем месте (ISO 45001), и другим международным стандартам и принципам. Так, например, по оценкам ежегодного доклада Всемирного экономического форума (Global Competitiveness Index WEF) индикатора ГИК ВЭФ 4.0 по седьмому направлению «Рынок труда» - в 2019 году позиция фактора улучшилась (с 30-го места на 25-ое место) по сравнению с 2018 годом. Общемировая

тенденция направлена на содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. В этой связи 3 индикатора способствуют устойчивому развитию трудового капитала

Оценка ГИК ВЭФ по фактору «Рынок труда» за 2019 год



Следующие 5 индикаторов ГИК ВЭФ показывают проблемные зоны в трудовой миграции и в социальном партнерстве. Тем не менее, результаты статистических наблюдений, проводимых Комитетом статистики Министерства национальной экономики, показывают зоны роста в производительности, гибкости и гендерном равноправии на трудовом рынке

Пять направлений в индексировании глобальной конкурентоспособности



Для уполномоченных и регуляторных государственных органов в области охраны труда в Казахстане, перспективные направления обусловлены Концепцией безопасного труда до 2030 года, где ставятся задачи по достижению снижения до 15% количества работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда, снижению числа пострадавших в результате несчастных случаев на производстве до 0,24 (в расчете на 1000 работающих), а также снижению до 15% доли нарушений в области охраны труда к общему числу выявленных нарушений по результатам проверок на соблюдение трудового законодательства.

Казахстан является одним из первых государств среди стран Содружества Независимых Государств, принявших Закон о социальном партнерстве (от 18 декабря 2000 года N 129-III).

В настоящее время на республиканском, региональном и отраслевом уровнях в Казахстане действуют органы социального партнерства (ст. 147 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

Основными сторонами социального партнерства на республиканском уровне являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей (ст. 148 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

Республиканские объединения работников в Республике Казахстан представляют Федерация профсоюзов Республики Казахстан, Казахстанская конфедерация труда, Республиканское объединение профсоюзов «Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат» имеющие основную цель - обеспечение защиты интересов трудящихся.

Республиканские объединения работодателей представляют: Национальная Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан, ОЮЛ "Республиканская Ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий" и ОЮЛ "Казахстанская Ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса "Kazenergy".

Основными целями и задачами деятельности объединений работодателей и работников являются: осуществление представительства в государственных органах, общественных и иных организациях, в том числе зарубежных; практическая и

консультационная помощь правового, экономического, организационно-управленческого характера членам своих объединений.

12 марта 2021 года Стороны социального партнерства подписали Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2021-2023 годы.

20 января 2022 года под председательством Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан Тугжанова Е.Л. состоялось очередное заседание Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – РТК).

В заседании приняли участие представители министерств национальной экономики, финансов, юстиции, энергетики, индустрии и инфраструктурного развития, социальных партнеров, АО ФБН «Самрук Казына», ТОО «Тенгизшевройл», а также заместители акимов областей, гг. Алматы, Нур-Султан и Шымкент.

В ходе заседания были рассмотрены следующие вопросы:

- о вопросах регулирования трудовых отношений;
- о принимаемых мерах по обеспечению занятости высвобождаемых работников ТОО «Тенгизшевройл»;
- о рассмотрении проекта Концепции безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года.

В рамках первого вопроса повестки дня Министр труда и социальной защиты населения РК проинформировал участников заседания о принимаемых мерах по регулированию трудовых отношений.

Контроль за соблюдением трудовых прав работников осуществляют 246 государственных инспекторов труда (далее – ГИТ).

По итогам 2021 года ГИТ проведено 5 130 проверок, где выявлено 10 783 нарушений.

Работодателям выданы 3 371 предписаний и наложено 1334 штрафов на сумму 278,2 млн. тенге.

На предприятиях страны пострадало 1465 чел., что на 2,5% ниже аналогичного периода прошлого года (в 2020 году – 1503 чел.), из них погибло – 200 чел., что на 2,4% ниже аналогичного периода прошлого года (в 2020 году – 205 чел.).

Для оценки фактического состояния условий труда на рабочих местах и проведения по их результатам комплекса мер, проведена аттестация 4206 производственных объектов, создано 15 575 производственных советов, где внутренний контроль осуществляют более 18 тыс. технических инспекторов.

2796 - предприятий внедрили стандарты по безопасности и охране труда (OHSAS 18001, MOT-CUOT).

В реализацию поручения Главы государства в 2021 году 164 предприятия внедрили проект «Народный контроль».

292 предприятий присоединились к Концепции «Нулевого травматизма - Vision Zero».

В рамках второго вопроса повестки дня выступили Министр труда и социальной защиты населения РК и представители ТОО «Тенгизшевройл» (далее - ТШО).

Представители ТШО проинформировали участников о том, что в начале 2021 года прогнозировалось высвобождение 16 тыс. чел в результате завершения Проекта будущего расширения - Проекта управления устьевым давлением (далее - ПБР/ПУУД).

В 2021 году высвобождены 4 649 чел. (из них 37% жители Атырауской области). Из них трудоустроились внутри проектов ТШО - 1286 человек, за пределами ТШО - 594 человек.

По остальным работникам местными исполнительными органами ведется работа по их трудоустройству.

Согласно предоставленной информации ТШО в 2022 году планируемое высвобождение составит 39 500 человек, из них - 37 126 казахстанские работники (2374 иностранцы), из них в 1 квартале т.г. - 2929 человек.

Государственными органами совместно с ТШО утверждена Дорожная карта мероприятий по мониторингу планового высвобождения и обеспечению занятости высвобождаемых работников Проекта будущего расширения - Проекта управления устьевым давлением ТОО «Тенгизшевройл» на 2021-2023 годы.

На 1 января 2021 года, по республике заключено более 144,8 тыс. Меморандумов по сохранению рабочих мест. При исполнении работодателями взятых обязательств обеспечится сохранение 2,8 млн. рабочих мест.

Министерством труда и социальной занятости населения совместно с Федерацией профсоюзов Республики Казахстан в реализацию поручения Главы государства по внедрению социально важного проекта «Народный контроль» на предприятиях страны, ведется информационно-разъяснительная работа с работодателями по привлечению в качестве «народных контролеров» людей с ограниченными возможностями.

Цель проекта - усиление внутреннего контроля за безопасностью и охраной труда на предприятии.

Проект «Народный контроль» — это возможность полноценного трудоустройства людей с ограниченными возможностями. Преимущество при подборе кадров для участия в проекте отдается работникам, которые оставили работу на предприятии по причине установления инвалидности (по общему заболеванию, производственная травма, профзаболевание).

Реализация проекта позволит обеспечить занятость населения в рамках установленной квоты рабочих мест для инвалидов с использованием инклюзивного трудоустройства, что в свою очередь будет способствовать социальной адаптации для лиц с ограниченными возможностями.

В проекте участвуют операторы видеонаблюдения («народные контролеры»), которые приняты в штат предприятия в качестве операторов видеонаблюдения по трудовому договору со всеми полагающимися отчислениями и социальным пакетом в соответствии с законодательством Республики Казахстан. На сегодняшний день на предприятиях республики в онлайн режиме на производственных участках ведется видео наблюдение со стороны работников с ограниченными возможностями по соблюдению безопасных условий труда. Данная работа производится на производственных участках в онлайн режиме. С помощью системы видеонаблюдения они посменно следят за происходящим в цехах завода и отслеживают все нарушения техники безопасности. Данные меры носят превентивный характер и направлены на недопущение случаев производственного травматизма на рабочих местах (указанные работники ежеквартально привлекаются в предприятии на совещания по анализу производственного травматизма). В настоящее время 164 предприятия республики внедрили проект «Народный контроль».

Согласно статистическим данным Федерации Профсоюзов Республики Казахстан 60% оборудования производственных предприятий устарело и изношено, а 70 % несчастных случаев со смертельным исходом выявлена вина работодателя и производственный травматизм чаще происходят на тех предприятиях, где нет профсоюзных организаций. Вместе с тем, на предприятиях страны работают около 16 тысяч производственных советов, 12 тысяч из которых созданы с участием профсоюзов.

По инициативе Международной организации труда 28 апреля в странах - членах МОТ, в том числе и Республике Казахстан отмечается Всемирный день охраны труда.

В стране ежегодно, в преддверии Дня охраны труда на всех уровнях, во всех предприятиях, независимо от форм собственности, проводят целый комплекс мероприятий. Организуют различные конференции, круглые столы, семинары, выставки, акции, месячники и недели охраны труда.

Ежегодно, начиная с 2011 года, в стране проводится Казахстанская международная конференция и выставка по охране труда и промышленной безопасности – KIOSH. Международная выставка и конференция KIOSH, за 11 лет работы, зарекомендовала себя как эффективная диалоговая площадка для обсуждения актуальных вопросов в области охраны труда и промышленной безопасности. Проект KIOSH – это площадка, которая объединяет все сферы деятельности человека в области промышленной безопасности и охраны труда. Это место встреч и обсуждений, обмена опытом и знаний, демонстрации последних достижений во всех областях и сферах безопасности деятельности человека. В числе выступающих на конференции - первые лица профильных министерств и ведомств Республики Казахстан, известные международные эксперты и главы национальных отраслевых холдингов, руководители крупных коммерческих компаний, представители международных профильных ассоциаций и организаций производителей, поставщиков специализированного оборудования и СИЗ.

В рамках конференции введены научно-прикладные и стратегические сессии, на которых представители ведущих научных и образовательных организаций в области безопасности, охраны и

гигиены труда и практики освещают приоритетные задачи исследований, и делятся научными достижениями.

9.2. Международное сотрудничество

В обеспечении реализации государственной политики в социально-трудовой сфере в рамках взаимодействия с зарубежными государствами, региональными интеграционными объединениями, международными организациями такими как Организация Объединенных Наций (UN), Программа развития ООН (UNDP), Международная организация труда (ILO), Международная ассоциация социального обеспечения (IASS), Детский фонд ООН (UNICEF), Фонд ООН в области народонаселения (UNFPA), Организация исламского сотрудничества (OIC), Всемирная торговая организация (WTO), Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (OSCE), Европейский союз (EU), Всемирный банк (WBO), Азиатский банк развития (ADB), Организацией экономического сотрудничества и развития (OECD), Японское агентство по международному сотрудничеству (JICA), Азиатско-Тихоокеанская организация по безопасности и гигиене труда (APOSHO), экспертными и научными кругами в соответствии с внешнеполитическим курсом государства, МТСЗН РК совместно с подведомственными организациями взаимодействуют с целью выявления возможных форматов сотрудничества по вопросам социально-трудовой сферы, а также координирует работу по развитию многосторонней деятельности по вопросам труда, занятости, миграции, социального обеспечения и социальной защиты населения.

МТСЗН РК осуществляет сотрудничество по выстраиванию равноправного диалога в рамках членства в Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), Содружестве Независимых Государств (СНГ), а также в части взаимодействия государств-членов ЕАЭС с третьими странами и ключевыми интеграционными объединениями. В рамках согласованных подходов к решению проблем при формировании общего рынка труда, содействия занятости населения, снижения уровня безработицы заключены:

- Соглашения о сотрудничестве в сфере содействия занятости населения государств – участников Содружества Независимых Государств от 28 мая 2021 года;

- Меморандум о намерениях сотрудничества между Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в социально-трудовой сфере от 6 декабря 2021 года;
- Меморандум о намерениях сотрудничества между Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и Министерством труда и социальной защиты населения Туркменистана в социально-трудовой сфере от 25 октября 2021 года;
- Соглашение о сотрудничестве в сфере содействия занятости населения государств – участников Содружества Независимых Государств от 28 мая 2021 года.

На 110-й Международной конференции труда, проведенной Международной организацией труда в г. Женеве, приняли участие представители Министерства труда и социальной защиты населения РК, Федерации профсоюзов РК и Национальной конфедерации работодателей РК «Парыз», которые представили информацию по имплементации в законодательство страны обязательств по 25 ратифицированным конвенциям МОТ, в том числе Конвенции № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», а также о проводимой работе по ратификации ряда других конвенций (№ 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран» и № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»).

Согласно докладу ВЭФ 2022 года (Annual Report 2021-2022 URL: <https://www.weforum.org/reports/>) в Казахстане создается один из 15 национальных и субнациональных центров четвертой промышленной революции. В рамках данной международной инициативы будут осуществляться 30 проектов, которые включают создание Национальных стратегий в области инновационных исследований для обеспечения распространения новых технологий по всему миру. В связи с этим, исследование, регулирование и контроль в области новых и возникающих рисков в обеспечении безопасного труда работников будут иметь особую значимость. Вместе с тем, возможности цифровых технологий будут имплементированы в виде инструмента способствующего улучшению условий труда, мониторингу и контролю.

МТСЗН РК осуществляет сотрудничество по выстраиванию равноправного диалога в рамках членства в Евразийском экономическом

союзе (ЕАЭС), Содружестве Независимых Государств (СНГ), а также в части взаимодействия государств-членов ЕАЭС с третьими странами и ключевыми интеграционными объединениями. В рамках согласованных подходов к решению проблем и устранению барьеров при формировании общего рынка труда, содействие занятости населения, снижение уровня безработицы заключены вышеназванные соглашения и Меморандумы.

Таким образом, приняты меры по усилению социального партнерства посредством Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. В целях повышения качества правового регулирования общественных отношений, связанных с деятельностью профсоюзов, а также исполнением международных трудовых норм осуществляется работа по совершенствованию законодательства по вопросам деятельности профсоюзов, также проведены следующие мероприятия:

1) Республиканский форум «К Обществу Всеобщего труда», где состоялось чествование ветеранов труда и награждение лауреатов республиканского конкурса «Еңбек жолы».

2) Конкурс по корпоративной социальной ответственности бизнеса «Парыз».

Проводится работа по совершенствованию трудового законодательства с участием представителей работников и работодателей в рамках созданной при Министерстве труда и социальной защиты населения экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства с рассмотрением норм, влияющих на ГИК ВЭФ, которая закреплена в планах мероприятий МТСЗН РК.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО ДАННЫМ НАЦИОНАЛЬНОГО ОБЗОРА. АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Статья 24 Конституции Республики Казахстан гласит: «Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены...», что провозглашает безопасный труд как ключевой фактор достойного труда. Поэтому государственная политика в области охраны

труда должна быть направлена на создание и неукоснительное обеспечение безопасных условий труда,

Как показывает международная и отечественная аналитика, прилагаемые усилия на разных уровнях по сокращению уровня опасности в производственной среде РК дали свой положительный результат. По ряду общепринятых статистических показателей БиОТ в 2022 году имеется тенденция к снижению, что особенно прослеживается при статистически корректном сравнении по двум трехлетиям или пятилетиям. Согласно статистическим данным, за последние несколько десятилетий Казахстан сделал значительные успехи в снижении производственного травматизма (далее, ПТ), как одного из индикаторов безопасного труда, уменьшив его уровень, т.е. частоту (удельный вес на 1000 работающих) с 0,67 в 2010 году до 0,39 в 2021 году. За последние годы наблюдается стабильное снижение численности работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда

В динамике за короткий период в 2020-2022 годах показатели изменяются разнонаправленно, что связано с экономическим спадом, связанным с пандемией COVID-19 и санкционными войнами 2022 г., косвенно оказывающими влияние на объемы производства добывающих и перерабатывающих отраслей и их многочисленными явными и неявными последствиями для сферы труда. Например, частота смертельного травматизма в 2020 году составила 0,039, тем не менее показала увеличение по сравнению с предыдущим 2019 годом – 0,037 и снизилась до 0,034 в 2021 году.

Экономия многих работодателей на обеспечении требований безопасности на рабочих местах с целью снижения затрат, повышения нормы прибыли и обеспечения дополнительных конкурентных преимуществ остается одной из серьезных проблем, при этом наблюдается как на предприятиях малого и среднего бизнеса (МСБ), так и крупных иностранных транснациональных компаниях (ТНК) и предприятиях квазигосударственного сектора. Все это отражается в производственных травмах, смертельных несчастных случаях на производстве, профзаболеваниях и обусловлено неудовлетворительными условиями труда. Например, в 2022 году крупнейшее металлургическое предприятие Казахстана АО «Арселор Миттал Темиртау» имело резонансные в обществе факты гибели

работников, а национальная нефтяная компания АО НК «КазМунайГаз» - забастовки и мощную волну трудовых конфликтов.

В этой связи, продолжающаяся модернизация системы управления охраной труда Республики Казахстан направлена на переход от реагирования на страховые случаи «постфактум» к управлению рисками повреждения здоровья работников, т.е. превентивным действиям, снижению или исключению воздействия вредных факторов на здоровье работника и профилактическим мерам. Сложившаяся в период развития рыночных отношений «компенсационная» система, при которой работодатель или страховая компания возмещает работнику тем или иным способом (в виде денежных или натуральных выплат) работу во вредных условиях труда или причиненный ущерб себя изжила. В новых реалиях строительства «справедливого Казахстана», декларированного в предвыборной программе Президента К. Токаева в ноябре 2022 года, будет осуществляться переход к доминированию в обществе интересов «человека труда», роста социальной ответственности государства. Система управления охраной труда требует значительного совершенствования на уровнях законодательного и организационно-управленческого регулирования.

Требуют решения на национальном уровне проблемы сплошных статистических наблюдений за состоянием охраны труда, а также учета и регистрации несчастных случаев на производстве, в т.ч., имеющегося высокого уровня по показателям скрытого травматизма. Различие в аналитических рейтингах абсолютных и относительных показателей производственного травматизма профзаболеваемости свидетельствует о недостатках системы государственного мониторинга условий труда, не использующей признанные в международной практике индикаторы, показатели и методики их расчетов.

Показатели и методики сбора статистической информации Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, Министерства труда и социальной защиты населения РК, Государственного фонда социального страхования и страховых организаций различаются исходя из разных целей. Все это не обеспечивает возможности исследования, анализа, контроля, распространения и использования информации о профессиональных рисках, не содержит сведений, необходимых для выявления причинно-следственных связей травматизма на уровне профессий,

профессиональных групп работников, отраслей и отдельных предприятий.

Важная роль в обеспечении безопасного труда отводится государственной инспекции по труду, которая обеспечивает повсеместный мониторинг состояния охраны труда в республике, имеются проблемы с комплектацией и квалификацией персонала, но, несмотря на продленный на 2023 год мораторий на проверки субъектов бизнеса, в случае угрозы жизни и здоровью людей государственные инспекторы труда смогут осуществлять свои полномочия, но количество проверок, безусловно будет снижено.

Результаты аттестации рабочих мест должны были стать основанием предоставляемых гарантий, но на протяжении последующих лет связующие механизмы не были установлены. Многие эксперты констатируют плохое качество проведения аттестации производственных объектов по условиям труда, формальность данной процедуры, тем более, что условия труда динамично изменяются в связи со значительными изменениями структуры производства, внедрением новейших методов, средств коллективной и индивидуальной защиты, развитием дистанционных подходов к занятости.

Имевшийся в нашей стране опыт формирования, реализации и модернизации социальной политики и тенденции развития современной международной практики в области охраны труда имеют общее направление развития предупредительных мер, оценки профессиональных рисков и создания эффективной системы управления ими.

Реализация национальной программы по охране труда в соответствии с требованиями ряда ратифицированных международных нормативно-правовых актов достигается только на основе совместных усилий правительства и социальных партнеров. Такая система должна состоять из различных элементов, включая законодательство, механизмы обеспечения и соблюдения, а также обучающую и информационную сеть.

Концепция безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года, утвержденная Решением республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (протокол от 20 января 2022 года) и соответствующий план

действий по ее реализации представляют собой основу национальной системы (программы) по охране труда.

Основные принципы построения системы БиОТ до 2030 года:

- системное и постоянное улучшение на основе риск ориентированного подхода в управлении охраной труда для обеспечения права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

- превентивность и сбалансированность на основе адаптации международных норм в государственном регулировании вопросов безопасности и охраны труда

- ответственность и вовлеченность на основе социального партнерства для защиты прав и интересов работников и работодателей при содействии государства

- объективность и осведомленность на основе полного охвата достоверной информацией.

Реализация Плана возможна при решении следующих основных задач:

- модернизация национальной системы управления охраной труда на основе риск ориентированного подхода, его результаты должны быть заложены в действующие нормативно-правовые акты, регламентирующие вопросы охраны труда, в т.ч и через исключение процедуры аттестации производственных объектов по условиям труда и ее замены на оценку профессиональных рисков

- совершенствование законодательной базы для регистрации, расследований и учета несчастных случаев на производстве на основе цифровой программно-технической инфраструктуры, в том числе для оценки и самооценки рисков для МСБ;

- повышение эффективности контроля и мониторинга в сфере охраны труда через создание национальной системы мониторинга в сфере охраны труда для проведения наблюдений, анализа профессиональных рисков во всех возможных ракурсах статистического обследования, а также проведения целенаправленной адресной поддержки и технической помощи высоко рисковым отечественным производствам в снижении производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- развитие профессиональных компетенций и научного потенциала в сфере охраны труда через создание условий для качественного предоставления услуг образовательного, информационного,

методического и консультативного характера в области охраны труда для развития кадровых ресурсов, материально-технической оснащенности и научно-образовательного потенциала;

- совершенствование качества образовательных программ, учебного процесса, в т.ч. с использованием дистанционных технологий, учебных тренажеров и имитационных моделей, как для среднеспециального, так и высшего и послевузовского уровней подготовки кадров, так и повышения квалификации;

- экономическое стимулирование работодателей по снижению профессионального риска через экономические инструменты по снижению профессионального риска (налоги, льготы, кредит), том числе на основе страхового механизма должны быть усовершенствованы и доведены до состояния понятной и четкой связи между фактическими условиями труда (степени профессионального риска) и страхового тарифа.

Анализ сильных и слабых сторон Национальной системы управления Охраной труда (SWOT анализ по развитию охраны труда в РК)

| S-Сильные стороны | W-Слабые стороны |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Наличие законодательной основы БиОТ (Конституция РК, Трудового Кодекса РК, Концепции безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года) для внедрения систем управления охраной труда на основе управления профессиональными рисками.</p> <p>2. Ратификация РК ряда международных нормативно-правовых актов и программ в сфере трудовых отношений</p> <p>3. Наличие системы государственной статистики и четкой системы показателей в</p> | <p>1. Высокий уровень показателей численности работников, занятых во вредных и тяжелых условиях труда, производственного травматизма, смертности на производстве и неустойчивая тенденция их сокращения по данным 2020-2022 гг.</p> <p>2.Несоответствие статистических показателей безопасного труда, различных органов и организаций, затрудняющих государственный мониторинг и значительный объем сокрытия несчастных случаев.</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>области безопасности, условий труда, здоровья работников, затрат работодателей на обеспечение безопасного труда.</p> <p>4. Закрепление обязанностей работодателя и работников в области безопасности и охраны труда в трудовом законодательстве.</p> <p>5. Функционирование системы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, внедрение систем управления охраной в травмоопасных отраслях (горнодобывающая и обрабатывающая промышленность), безопасности и охраны труда.</p> <p>6. Разработка и совершенствование научной основы модернизации системы управления охраной труда и совершенствования трудового законодательства, научно-методическое руководство, внедрение научных разработок на основе координации действий государственных и общественных организаций, учебных заведений, центров и предприятий со стороны РНИИОТ МТиСЗ РК</p> | <p>3. Недостаточный уровень и объем подготовки в системе обучения специалистов по охране труда, вызывающий дефицит кадров, экспертов по аттестации производственных объектов, рабочих мест и др.</p> <p>4. Лидирование сырьевых добывающих отраслей, строительства по травматизму из-за неудовлетворительной организации производства, технического состояния оборудования как основных причин.</p> <p>5. Низкое качество и эффективность проведения мероприятий и процедур БиОТ (в т.ч. идентификация и измерение производственных факторов, оценка профессионального риска и др.), недоступность их упрощенного проведения для МСБ в онлайн формате и на основе цифровых технологий, современных программ, а также оперативного консультирования в режиме 24/7 при помощи справочной службы поддержки и чат-ботов.</p> <p>6. Отсутствие нормативного закрепления уровня профессиональных рисков при обеспечении работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и СКЗ 7.Отсутствие финансовой поддержки по</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>техническому перевооружению предприятий и стимулирования через налоги, льготы, кредит в части замены устаревшего оборудования и технологий, оснащения средствами коллективной защиты (СКЗ) и НИОКР в данной сфере</p> |
| <p>О-Возможности</p> | <p>Т-Угрозы</p> |
| <p>1. Активная позиция Президента и Правительства, объединений профсоюзов и работодателей в вопросах обеспечения безопасного труда в рамках Справедливого Казахстана 2,0.</p> <p>2. Широкое применение цифровых инструментов, дистанционных форм и платформ обучения и современных технологий в различных областях деятельности человека, доступность инноваций и мирового опыта.</p> | <p>1. Соккрытие несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью с легкой степенью тяжести по инициативе и договоренности работодателя и работника, затрудняющее объективный анализ.</p> <p>2. Влияние пандемии COVID-2019 и санкционного противостояния партнеров по ЕАЭС на снижение экономических показателей РК, разрыв логистических цепочек поставок и удорожание проектов, угроза вторичных санкций.</p> <p>3. Повышение отдельных стратегических показателей и индикаторов безопасного труда в</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. Наличие специализированного научного направления в системе государственного программно-целевого финансирования научных исследований.</p> | <p>результате реализации мер по совершенствованию системы государственного учета и мониторинга.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|

Приложение А

Перечень основных законов и подзаконных актов по безопасности и охране труда

- Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V;
- Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-XIII;
- Кодекс Республики Казахстан «Об административных правонарушениях» от 5 июля 2014 года № 235-V;
- Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V;
- Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от от 7 июля 2020 года № 360-VI;
- Закон Республики Казахстан «О государственных социальных пособиях по инвалидности и по случаю потери кормильца в Республике Казахстан» от 16 июня 1997 г. № 126;
- Закон Республики Казахстан «О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда или на работах с вредными и тяжелыми условиями труда» от 13 июля 1999 года N 414;
- Закон Республики Казахстан «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности владельцев объектов, деятельность которых связана с опасностью причинения вреда третьим лицам» от 7 июля 2004 года № 580;
- Закон Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» от 7 февраля 2005 года №30;
- Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 21 июня 2013 года № 105-V;
- Закон Республики Казахстан «О гражданской защите» от 11 апреля 2014 года №188-V;

- Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года №211- V;
- Закон Республики Казахстан «О стандартизации» от 5 октября 2018 года № 183-VI;
- Закон Республики Казахстан «О техническом регулировании» от 30 декабря 2020 года № 396-VI;
- Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Списка N 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда и Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда» от 19 декабря 1999 года N 1930;
- Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы» от 31.12.2013 г. № 1562;
- Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года» от 17 июня 2021 года № 419;
- Совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 801 «Об утверждении Критериев оценки степени риска и формы проверочного листа в области трудового законодательства Республики Казахстан» от 30 июня 2015 года № 491;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении форм актов государственного инспектора труда» от 30 ноября 2015 года № 904;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Приказ Министра здравоохранения и

социального развития Республики Казахстан» от 30 ноября 2015 года № 909;

- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем» от 30 ноября 2015 года № 927;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК «Об утверждении норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности» от 8 декабря 2015 года № 943;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами» от 8 декабря 2015 года № 944;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Типового положения о службе безопасности и охраны труда в организации» от 25 декабря 2015 года № 1020;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда» от 25 декабря 2015 года № 1019;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления» от 28 декабря 2015 года № 1053;

- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» от 28 декабря 2015 года № 1054;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью» от 28 декабря 2015 года № 1055;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания» от 28 декабря 2015 года № 1056;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» от 28 декабря 2015 года № 1057;
- Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан «Об утверждении статистических форм общегосударственных статистических наблюдений по статистике здравоохранения и социального обеспечения и инструкций по их заполнению» от 8 ноября 2017 года № 163;
- Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан «Об утверждении Требований по безопасности и охране труда на судах внутреннего водного транспорта» от 12 декабря 2018 года № 868;
- Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» от 27 августа 2020 года № 340;

- Приказ Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан «Об утверждении статистических форм общегосударственных статистических наблюдений по статистике труда и занятости и инструкций по их заполнению» от 7 сентября 2020 года № 34;
- Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Правил управления профессиональными рисками» от 11 сентября 2020 года № 363;
- Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги «Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров» от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020;
- Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении правил регистрации и расследования, ведения учета и отчетности случаев инфекционных, паразитарных заболеваний и (или) отравлений, неблагоприятных проявлений после иммунизации» от 29 октября 2020 года № ҚР ДСМ-169/2020.

Иные законы и подзаконные акты, имеющие отношение к вопросам обеспечения требований охраны труда

- Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении Санитарных правил "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям работы с источниками физических факторов, оказывающих воздействие на человека» от 6 августа 2021 года № ҚР ДСМ-79.
- Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении Санитарных правил "Санитарно-эпидемиологические требования к обеспечению радиационной безопасности» от 15 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-275/2020.
- Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям работы с источниками физических факторов, оказывающих воздействие на человека» от 6 августа 2021 года № ҚР ДСМ-79.
- Приказ Министра здравоохранения РК «Об утверждении гигиенических нормативов к обеспечению радиационной безопасности» от 2 августа 2022 года № ҚР ДСМ-71
- Приказ Комитета по делам строительства и ЖКХ МИТ РК «Строительные нормы общие правила техники безопасности и производственной санитарии в промышленности СН РК 1.03-06-2007» от 9.11.07 г. № 387
- Приказ Министра сельского хозяйства РК «Об утверждении норм шумовых и иных акустических воздействий искусственного происхождения» от 7 октября 2015 года № 18-02/899.
- СанПиН 2.2.4.548-96 Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Физические факторы производственной среды;
- Межгосударственные строительные нормы МСН 3.02-03-2002 Межгосударственные строительные нормы. Здания и помещения для учреждений и организаций;

- СанПиН № 1.02.014-94 Санитарные нормы и правила при работе с машинами и оборудованием, создающими локальную вибрацию, передающуюся на руки работающих;
- Методические рекомендации «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» Утверждены приказом Председателя Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 31 декабря 2020 года № 24 и другие.