

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

14 февраля 2020 г. № 21

Об утверждении Рекомендаций по разработке секторальных рамок квалификаций

На основании пункта 11 плана мероприятий по реализации Стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2018 г. № 764, и в целях формирования единых требований к квалификациям, необходимым в конкретном секторе экономики,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Рекомендации по разработке секторальных рамок квалификаций (прилагаются).
2. Главному управлению труда и заработной платы (Пюрко Ю.И.) направить Рекомендации по разработке секторальных рамок квалификаций республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому для доведения их до заинтересованных, а также иным заинтересованным для руководства в работе.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра Лобовича А.В.
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр

И.А.Костевич

**РЕКОМЕНДАЦИИ
по разработке секторальных рамок квалификаций**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящие Рекомендации определяют цель, принципы, порядок разработки, структуру и содержание секторальных рамок квалификаций.

2. Для целей настоящих Рекомендаций применяются следующие термины и определения:

вид трудовой деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих родственный характер¹;

¹ Под родственным характером обобщенных трудовых функций понимается наличие в их характеристиках одного или нескольких одинаковых признаков: объектов труда, средств труда, технологий и т. д.

дескрипторы - набор обобщенных критериев, используемых для описания квалификаций с точки зрения нарастания степени сложности требований, в основе которых лежит понятие результатов обучения;

карта сектора - таблица, отражающая информацию о профессиях рабочих (должностях служащих), классифицируемых по видам экономической деятельности и их роли в бизнес-процессе, с целью определения специфических профессий рабочих (должностей служащих), присущих только данному сектору экономики;

квалификация - признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденное установленными законодательством видами документов;

Национальная система квалификаций - совокупность институтов, инструментов и механизмов, обеспечивающих взаимодействие рынка труда, системы образования и неформального обучения;

неформальное обучение - знания, умения и навыки, полученные посредством освоения содержания образовательной программы

обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов), образовательной программы совершенствования возможностей и способностей личности, либо вне системы образования, либо самостоятельно;

обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в конкретном производственном, непромышленном или бизнес-процессе;

опыт - знания и навыки, приобретенные в результате профессиональной деятельности и эффективно используемые при выполнении трудовых функций;

профессиональный стандарт - характеристика содержания трудовых функций и требований к квалификации, необходимой для их выполнения;

секторальная рамка квалификаций (далее - СРК) - документ, определяющий единую шкалу требований к квалификациям, необходимым для осуществления трудовой деятельности в рамках конкретного сектора экономики;

секторальный совет квалификаций - постоянно действующий коллегиальный орган, работа которого основана на принципах добровольности, самоуправления, самостоятельности в принятии решений в пределах своей компетенции;

сектор экономики - совокупность институциональных единиц, однородных с точки зрения выполняемых в экономике функций, что предполагает их сходное экономическое поведение;

система оценки и сертификации квалификаций - комплекс процедур, заданий, критериев для оценки и сертификации квалификаций, а также институты, их осуществляющие;

трудовая функция - конкретный набор трудовых действий, предполагающий наличие у работника необходимых знаний, умений и опыта для их выполнения;

трудовое действие - процесс воздействия работника на предмет труда, при котором достигается определенный результат;

уровень квалификации - обобщенные требования к знаниям, умениям и опыту, необходимым для осуществления трудовой деятельности.

3. В настоящих Рекомендациях использованы ссылки на следующие технические нормативные правовые акты:

ОКРБ 005-2011 - Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» (далее - ОКЭД);

ОКРБ 014-2017 - Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Занятия» (далее - ОКЗ);

Единый квалификационный справочник должностей служащих (далее - ЕКСД);

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

4. Уровни квалификаций используются при разработке

профессиональных стандартов для распределения трудовых функций по уровням квалификации, а также для обеспечения сопоставимости с уровнями квалификаций, установленными в рамках квалификаций, принятой на национальном уровне, как инструмента сопоставимости квалификаций.

5. СРК представляет собой упорядоченное и системное описание уровней квалификации по установленным дескрипторам, может быть использована различными группами пользователей (республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами, профессиональными союзами и нанимателями, учреждениями образования и научными организациями, работниками различных профессий, а также органами по сертификации квалификаций), участвующих в совершенствовании Национальной системы квалификаций.

Решение о разработке СРК или использование уровней квалификации, принятых на национальном уровне, принимается секторальным советом квалификаций.

СРК позволяет:

формировать общую стратегию развития рынка труда в определенном секторе экономики и системы образования по конкретному направлению подготовки кадров, в том числе, планировать различные траектории образования в течение трудовой деятельности, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению ее уровня, карьерному росту;

определять единые требования к квалификации работников и выпускников учреждений образования при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ основного и дополнительного образования, структуры и содержания неформального образования.

разрабатывать процедуры оценки качества квалификаций, механизмы функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций, а также определять возможные типы квалификаций (частичная, полная и другое);

планировать и развивать трудовой потенциал и кадровые ресурсы организации (сектора экономики).

ГЛАВА 2

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ РАЗРАБОТКИ СЕКТОРАЛЬНЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ

6. Цель СРК - формирование единых требований к квалификациям, необходимым в конкретном секторе экономики, с учетом тенденций его развития.

Основными задачами СРК являются:

распределение по уровням квалификации трудовых функций профессий рабочих (должностей служащих) сектора экономики;

определение межотраслевых (межсекторальных) связей через смежные виды занятий (профессии рабочих (должности служащих)) посредством разработки карты сектора.

6. В основу разработки СРК положены следующие принципы:

прозрачность (ясность) описания уровней квалификации для всех пользователей;

соответствие иерархии уровней квалификации сложившейся системе кооперации (структуре) разделения труда и национальной системе образования Республики Беларусь;

описание уровней квалификации СРК через дескрипторы профессиональной деятельности и результаты обучения, отражающие нарастание требований к квалификации от низших уровней к высшим;

определение приоритетных направлений подготовки кадров с учетом тенденций развития сектора экономики и экономики в целом;

непрерывность и преемственность развития профессиональных компетенций (самостоятельности и ответственности), умений, навыков, знаний работников при переходе от низших уровней квалификации к высшим с учетом практического опыта.

ГЛАВА 3

УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИИ И ДЕСКРИПТОРЫ СЕКТОРАЛЬНЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ

8. СРК разрабатывается с учетом норм Трудового кодекса Республики Беларусь, Кодекса Республики Беларусь об образовании, требований интеграции Республики Беларусь в мировое экономическое пространство, а также специфики осуществляемых видов экономической деятельности.

В СРК целесообразно отражать только те уровни квалификации, которые характерны для конкретного сектора экономики, и их количество напрямую зависит от входящих в сектор экономики квалификаций.

9. СРК образует представленные в форме таблицы характеристики уровней квалификаций, описание которых раскрывается через основные дескрипторы: самостоятельность и ответственность (общие (профессиональные) компетенции), умения и навыки, знания (теоретические и/или практические).

Оценочные критерии дескриптора «самостоятельность и ответственность» характеризуют различную степень самостоятельности при осуществлении профессиональной деятельности (работа под руководством, самостоятельное выполнение работ, работа в команде, нацеленность на результат, влияние на процесс труда, планирование и организация деятельности (своевременность исполнения заданий) и т. д.), а также степень ответственности за экономические, технические и социальные последствия, полноту реализации в трудовой деятельности основных функций контроля и руководства. Отражают ответственность за создание здоровых и безопасных условий труда для подчиненных им исполнителей, а также контроль за соблюдением ими требований по охране труда и пожарной безопасности, профессиональное развитие подчиненных, ответственность за качество, результативность и своевременность выполнения работы.

Оценочные критерии дескриптора «умения и навыки» характеризуют требования как к общим когнитивным умениям и навыкам (мышление, пространственная ориентация, понимание происходящих процессов, обучение, способность рассуждать и принимать соответствующие решения т. д.), так и к специализированным профессиональным навыкам, и связаны с особенностями трудовой деятельности: вариативностью способов решения профессиональных задач, необходимостью выбора или разработки этих способов, степенью неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития, степенью умений и навыков осуществлять руководство и контрольную деятельность, степенью использования в трудовой деятельности информационно-коммуникационных и инновационных технологий и т. д.

Оценочные критерии дескриптора «знания (теоретические и (или) практические)» характеризуют объем и сложность используемой информации, инновационность применяемых знаний и степень их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

10. Данные критерии непосредственно взаимосвязаны между собой и согласуются с аналогичными дескрипторами уровней квалификаций, установленными на национальном уровне.

11. При необходимости при разработке СРК могут быть использованы дополнительные дескрипторы, характеризующие специфику профессиональной деятельности конкретного сектора экономики.

12. СРК должна быть сопоставима с рамкой квалификаций, принятой на национальном уровне, так как является инструментом сопоставимости квалификаций на межотраслевом (межсекторальном) уровнях, взаимного их признания в интересах трудовой мобильности работников.

Сопоставимость уровней квалификации обеспечивается единой методологией применения дескрипторов.

13. Схема сопоставления уровней квалификации секторальных рамок с уровнями квалификации, установленными на национальном уровне, представлена в качестве примера в схемах 1 и 2.

Уровни СРК ₁	Уровни квалификации, установленные на национальном уровне
1-й уровень	1-й уровень
2-й уровень	2-й уровень
3-й уровень	3-й уровень
4-й уровень	4-й уровень
5-й уровень	5-й уровень
6-й уровень	6-й уровень
7-й уровень	7-й уровень
8-й уровень	8-й уровень

Схема 1 Количество уровней квалификации в СРК соответствует количеству уровней квалификации, установленных на национальном уровне

а)

Уровни СРК ₂	Уровни квалификации, установленные на национальном уровне
-	1-й уровень
1-й уровень	2-й уровень
2-й уровень	
3-й уровень	3-й уровень
4-й уровень	4-й уровень
5-й уровень	5-й уровень
6-й уровень	6-й уровень
7-й уровень	7-й уровень
-	8-й уровень

б)

Уровни СРК ₃	Уровни квалификации, установленные на национальном уровне
1-й уровень	1-й уровень
2-й уровень	2-й уровень
-	3-й уровень
3-й уровень	4-й уровень
4-й уровень	
5-й уровень	5-й уровень
6-й уровень	6-й уровень
-	7-й уровень
-	8-й уровень

в)

Уровни СРК ₄	Уровни квалификации, установленные на национальном уровне

г)

Уровни СРК ₅	Уровни квалификации, установленные на национальном уровне

-	1-й уровень
2-й уровень	2-й уровень
3-й уровень	
4-й уровень	3-й уровень
5-й уровень	4-й уровень
6-й уровень	
7-й уровень	
8-й уровень	6-й уровень
9-й уровень	7-й уровень
10-й уровень	
11-й уровень	
12-й уровень	8-й уровень

-	1-й уровень
1-й уровень	2-й уровень
2-й уровень	
3-й уровень	3-й уровень
4-й уровень	4-й уровень
5-й уровень	5-й уровень
6-й уровень	
7-й уровень	
8-й уровень	6-й уровень
-	7-й уровень
-	8-й уровень

Схема 2 - Количество уровней квалификации СРК, отличное от количества уровней квалификации, установленных на национальном уровне, и порядок их сопоставления

ГЛАВА 4 СТРУКТУРА СЕКТОРАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИИ

14. Макет СРК является инструментом, определяющим единые требования к структуре и содержанию СРК, и устанавливается по форме согласно приложению 1.

СРК включает в себя следующие разделы:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Краткая характеристика сектора экономики, направлений его развития и разработка карты сектора.

Раздел 3. СРК в виде таблицы (описание уровней СРК по дескрипторам (ответственность и самостоятельность, умения и навыки, знания, иное при необходимости)).

15. Раздел 1 содержит краткие сведения о секторе экономики, на который разрабатывается СРК:

наименование вида трудовой деятельности, на который разрабатывается СРК;

коды и наименования классификационных групп видов экономической деятельности согласно ОКЭД, на которые распространяется данная СРК;

коды и наименования начальных групп занятий согласно ОКЗ, в состав которых входят наименования профессий рабочих (должностей служащих), используемых в виде трудовой деятельности, на который разработана СРК.

16. Раздел 2 содержит краткую характеристику сектора экономики, указываются структура, основные цели и задачи сектора экономики, основные нормативные правовые акты и организационно-распорядительные документы, в рамках которых осуществляется деятельность сектора экономики, описываются основные термины и определения и т. д. На основе этой информации разрабатывается карта сектора.

17. Карта сектора позволяет:

определить сектор экономики по ВЭД (группировкам ОКЭД), на который разрабатывается СРК;

выделить в секторе экономики те профессии рабочих (должности служащих), которые характерны и специфичны только для данного сектора экономики, а также те, которые являются межсекторальными (межотраслевыми);

распределить вышеназванные профессии рабочих (должности служащих) по соответствующим ролям в коллективном разделении труда в секторе экономики (бизнес-процессе организации): управленческая деятельность (руководство), основная деятельность, вспомогательная деятельность;

выбрать и описать дескрипторы квалификации (самостоятельность и ответственность, умения и навыки, знания) по уровням СРК с учетом общих характеристик профессиональной деятельности и уровня сложности выполняемых работ, состава трудовых функций и специфики осуществляемых видов деятельности в рамках сектора экономики.

18. В разделе 3 приводится разработанная СРК в виде таблицы с описанием требований к квалификациям, путей достижения квалификаций, а также (при необходимости) примеров выполняемых работ на каждом уровне и другое.

ГЛАВА 5 ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ СЕКТОРАЛЬНЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ

19. Примерный порядок разработки СРК:

19.1. Принятие решения о разработке СРК.

Инициирование, при необходимости и обоснованности, разработки СРК, которое может исходить от любого участника процесса совершенствования Национальной системы квалификаций (сфера профессиональной деятельности, система образования, орган государственного управления, объединение нанимателей и т. д.). Создание рабочей (экспертной) группы по разработке СРК с участием признаваемых секторальным (профессиональным) сообществом институциональных структур и представителей (экспертов), обладающих знаниями тенденций и приоритетных направлений развития сектора экономики (рынка труда, технологий, продуктов и т. д.), специфики конкретных видов деятельности сектора экономики, предъявляемых к работникам требований к квалификации и пр. Решение о необходимости и целесообразности разработки СРК в секторе экономики принимает Секторальный совет квалификаций.

19.2. Проведение анализа сектора экономики.

Для определения области профессиональной деятельности (вида трудовой деятельности), основных и межотраслевых занятий (профессий рабочих (должностей служащих)) и перспектив его развития проводится анализ сектора экономики.

Анализ сектора экономики проводится рабочей (экспертной) группой с целью формирования актуального представления о секторе экономики, его месте и роли в экономике страны.

Для сбора информации, необходимой для анализа сектора экономики, используются различные источники: нормативные правовые акты, иные организационно-распорядительные документы,

регламентирующие деятельность сектора экономики, планы стратегического развития сектора экономики, статистические данные и прочие источники информации.

Информация должна включать в себя следующее:

общие характеристики, основные тенденции и направления развития сектора экономики;

основные виды и направления экономической деятельности сектора экономики;

ключевые наниматели в секторе экономики, как крупные организации, так и средние (малые);

особенности функционирования рынка труда в секторе экономики, обеспеченность его необходимыми кадрами, тенденции формирования потребности в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе и др.;

требования к подготовке кадров с учетом перспектив развития сектора экономики;

иное, при необходимости.

19.3. Разработка карты сектора.

Основой разработки карты сектора является секторальная система разделения труда в рамках перечня профессий рабочих (должностей служащих), сгруппированных по видам экономической деятельности, составляющих сектор экономики.

Разработка карты сектора, включает следующие шаги:

формирование сектора экономики, исходя из осуществляемых видов экономической деятельности согласно ОКЭД;

составление предварительного перечня основных видов занятий в секторе экономики и определение их взаимосвязи с другими секторами экономики (предварительный перечень занятий может быть разработан путем анализа соответствующих нормативных правовых актов, путем опроса нанимателей или в процессе обсуждения этого вопроса между членами рабочей (экспертной) группы, владеющих информацией о текущей и перспективной потребности сектора экономики в кадрах);

определение перечня профессий рабочих (должностей служащих) в рамках выделенного сектора экономики. В процессе анализа сектора экономики может быть проведена актуализация профессий рабочих (должностей служащих) (обновление профессий рабочих (должностей служащих), добавление новых и исключение устаревших профессий рабочих (должностей служащих)). Порядок актуализации тарифно-квалификационных характеристик (квалификационных характеристик) осуществляется в соответствии с законодательством;

распределение (группировка) занятий (профессий рабочих (должностей служащих)) сектора экономики по секциям (подсекциям), разделам ОКЭД;

выделение из всего перечня профессий рабочих (должностей служащих), входящих в сектор экономики, групп профессий рабочих (должностей служащих) (трудовых функций) по:

ролям в бизнес-процессе (коллективном разделении труда): группа управленческой деятельности (руководство); группа основной деятельности; группа вспомогательной деятельности;

- наименованиям профессий рабочих (должностям служащих), являющихся специфическими (характерными только для данного сектора экономики) и межсекторальные (применяемые во всех секторах экономики);

определение количества уровней квалификаций в СРК на основе анализа сложности и содержания труда выделенных группировок профессий рабочих (должностей служащих) и их трудовых функций, описание требований к знаниям, умениям и навыкам по каждому уровню квалификации.

Карты сектора разрабатываются на основе консенсуса, достигнутого в рабочих (экспертных) группах, и служат основой для разработки СРК.

Карты сектора могут быть разработаны как на сектор экономики, так и на область или виды профессиональной деятельности при большом количестве видов экономической деятельности, осуществляемых в секторе экономики.

Задача экспертной группы состоит в том, чтобы выделить те профессии рабочих (должности служащих), которые характерны и специфичны только для данного сектора экономики, и те, которые являются межсекторальными (межотраслевыми), а также распределить их по соответствующим ролям в коллективном разделении труда сектора экономики (бизнес-процессе организации).

Порядок распределения профессий рабочих (должностей служащих) по ролям в бизнес-процессе, а также распределение их на межсекторальные и специфические, представлен на примере некоторых профессий рабочих (должностей служащих) по производству одежды в приложении 2.

Для выявления специфических профессий рабочих (должностей служащих) могут использоваться тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики профессий рабочих (должностей служащих), содержащихся в ЕТКС (ЕКСД).

В связи с этим, в СРК выделяются и описываются только те уровни квалификации, на которые необходимо распределить специфические (характерные) для сектора экономики профессии рабочих (должности служащих). Формирование уровней СРК осуществляется с учетом установленных уровней квалификации на национальном уровне.

Количество уровней квалификации в СРК может быть меньше, чем количество уровней квалификации, принятое на национальном уровне. В отдельных случаях может быть больше (наличие большого количества видов экономической деятельности и, соответственно, профессий рабочих (должностей служащих)).

Рамка квалификации, принятая на национальном уровне, ОКЭД и ОКЗ позволяют системно и в едином формате определить место сектора экономики в коллективном разделении труда в экономике, что и является основой для разработки карты сектора и СРК.

При необходимости в карте сектора можно отразить пути возможного профессионального развития работников, которое может происходить как по горизонтали - в пределах одного уровня квалификации СРК, так и по вертикали, по различным уровням квалификации СРК.

19.4. Описание требований к квалификациям по дескрипторам.

После составления карты сектора проводится описание требований к квалификациям по дескрипторам (самостоятельность и ответственность, умения, навыки, знания), необходимым для осуществления профессиональной деятельности в рамках конкретного сектора экономики. Эти требования уточняются по каждому уровню квалификации с учетом специфики осуществляемых видов экономической деятельности в рамках сектора экономики.

Пример заполнения карты сектора, в которой специфические профессии рабочих (должности служащих) по производству одежды распределены по соответствующим уровням СРК представлен в приложении 3.

В СРК также указываются, какие уровни квалификации по СРК соответствуют уровням квалификации рамки квалификаций, принятой на национальном уровне, с целью обеспечения сопоставимости квалификаций.

Далее, при необходимости, в СРК указываются профессии рабочих (должности служащих) или примеры выполняемых работ по каждому конкретному уровню квалификации, отражаются пути

достижения квалификации (подготовка на рабочем месте, образовательные программы основного и дополнительного образования).

19.5. Обсуждение проекта СРК в среде заинтересованных и его доработка по результатам обсуждения.

Данный этап необходим для того, чтобы ознакомить заинтересованных с содержанием СРК, проверить полноту отражения всех профессий рабочих (должностей служащих) и объективность установления уровней квалификации и т. д.

19.6. Представление Секторальному совету доработанного проекта СРК на утверждение в установленном порядке.

20. СРК утверждается Секторальным советом квалификаций.

21. СРК совершенствуется по мере развития сектора экономики, расширения видов экономической деятельности, внедрения инновационных технологий и других факторов путем внесения изменений и дополнений в установленном порядке.

**СЕКТОРАЛЬНАЯ РАМКА
квалификации**

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Краткая характеристика сектора экономики, направлений его развития и разработка карты сектора.

Раздел 3. СРК в виде таблицы (описание уровней СРК по дескрипторам (ответственность и самостоятельность, умения и навыки, знания, иное при необходимости)).

Уровень квалификации по СРК	Дескрипторы (оценочные критерии)			Пути достижения уровня квалификации	Примеры выполняемых работ	Иное (при необходимости)
	Самостоятельность и ответственность	Умения и навыки	Знания			
2	3	4	5	6	7	8
1						
2						
3						
n						

ТАБЛИЦА 1.

Порядок распределения профессий рабочих (должностей служащих) по ролям в бизнес-процессе организации, а также на межсекторальные и специфические²

Роль в бизнес-процессе (в коллективном разделении труда сектора экономики)	Код и наименование раздела по ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности: 14 - Производство одежды»			Распределение профессий рабочих (должностей служащих) на межсекторальные и специфические, присущие только данному сектору экономики
	Группа занятий по ОКРБ 014-2017 «Занятия», пример профессии рабочего (должности служащего) с указанием кода группировки			
1	2			3
Деятельность по управлению организацией (руководство)	Руководители организаций (их заместители)	1120	Директор;	Межсекторальная
		1120	Заместитель директора и т. д.	Межсекторальная
	Руководители структурных подразделений (их заместители)	1211	Главный бухгалтер;	Межсекторальная
		1212	Начальник отдела развития персонала;	Межсекторальная
		1211	Начальник сектора экономического анализа	Межсекторальная
		1321	Начальник (заместитель) отдела по развитию ассортимента швейных изделий;	Специфические
		1321	Начальник (заместитель) конструкторско-технологического отдела (заместитель);	Специфические
1321		Начальник швейного цеха и т. д.	Специфические	
Основная деятельность		7532	Изготовитель лекал	Специфическая
		7532	Раскройщик	Специфическая
		8153	Швея;	Специфическая

		8153	Оператор швейного оборудования;	Специфическая
		8153	Оператор автоматизированного раскройного комплекса;	Специфическая
		2163	Конструктор одежды;	Специфическая
		2163	Модельер-конструктор;	Специфическая
		2163	Художник-модельер;	Специфическая
		3119	Техник-технолог и т. д.	Специфическая
		7536	Вставщик изделий деталей и фурнитуры	Специфическая
Вспомогательная деятельность		4321	Кладовщик;	Межсекторальная
		9112	Уборщик помещений (производственных, служебных);	Межсекторальная
		4313	Табельщик и т. д.	Межсекторальная

² Установленные в таблице 1 профессии рабочих (должности служащих), которые являются специфическими (присущими) только для конкретного сектора экономики, являются основой для определения количества уровней квалификации секторальной рамки и систематизации профессий рабочих (должностей служащих) по уровням квалификации по установленным дескрипторам.

ТАБЛИЦА 2.

Пример заполнения карты сектора, в которой специфические профессии рабочих (должности служащих) по производству одежды распределены по соответствующим уровням СРК

Уровни СРК	Код начальной группы занятий по ОКЗ	Код и наименование раздела по ОКЭД: 14 - Производство одежды
		Пример профессий рабочих (должностей служащих)
7	1321	Начальник (заместитель) отдела по развитию ассортимента швейных изделий
	1321	Начальник (заместитель) конструкторско-технологического отдела (заместитель)
	1321	Начальник швейного цеха
6	2163	Конструктор одежды
	2163	Модельер-конструктор
	2163	Художник-модельер
5	3119	Техник-технолог
4	8153	Оператор автоматизированного раскройного комплекса
3	8153	Швея
	8153	Оператор швейного оборудования;
	7532	Раскройщик
2	7532	Изготовитель лекал
1	7536	Вставщик изделий деталей и фурнитуры