*Тиркеме*

**Квалификациялуу жумушчу күчкө болгон суроо-талапты талдоо жана аны кесиптик билим берүү системаларынын сунуштамаларын иштеп чыгуу үчүн колдонуу**

**МЕТОДОЛОГИЯСЫ**

**1. Жалпы жобо**

1. Ушул методологиянын максаты статистикалык маалыматтарды жыйноо жана интерпретациялоо методдорунун жыйындысын колдонуу болуп саналат:

а) кыска мөөнөттүү мезгилге эмгек рыногунда квалификациялуу кадрларга болгон суроо-талаптын жана сунуштардын динамикасын баалоо жана божомолдоо;

б) кесиптер жана квалификациялар боюнча кадрларды топтоого жана чыгарууга карата баштапкы, орто жана бир катар учурларда жогорку кесиптик билим берүү системалары боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

2. Бул Методикада төмөнкүдөй негизги түшүнүктөр колдонулат:

**кеңейтүү боюнча суроо-талап** - экономиканын болжолдонгон өсүшү (же кыскартуу) жана иштин түрлөрү боюнча, демек, ар бир кесип жана квалификация (анда иштегендердин) боюнча иштегендердин келечектеги санынын болжолдонгон өзгөрүүлөрү (секторлор) менен шартталган суроо-талап);

**алмаштыруу боюнча суроо-талап -** пенсияга чыккандыгына, каза болгондугу/оорусу боюнча кеткендигине, жумушчу күчтөн же кесиптен ж.б. чыккандыгына байланыштуу, ар бир кесип боюнча иштегендердин ордун алмаштыруу зарылчылыгы менен байланышкан суроо-талап;

**кошумча муктаждык** - бир жылда квалификациялуу эмгек күчүндө алмаштыруу боюнча суроо-талап менен кеңейтүү боюнча суроо-талаптын жыйындысы(облустарда);

**кадрлардын сунушу –** жумуш орундарында иштеген адамдар туруктуу бөлүк деп эсептелет.

2.1. “Квалификациялуу кадрларга суроо-талап” категориясы.

Квалификациялуу жумушчу күчүнө толук “учурдагы суроо-талап” өлкөнүн же облустун экономикасындагы квалификациялуу жумушчу орундардын жалпы санын камтыйт. Кандай убакыт болбосун, иш орундарынын көп бөлүгүн жумушчулар ээлейт. Бирок, айрым кесиптер жана квалификациялар боюнча жумуштардын белгилүү бир бөлүгү абдан маанилүү болушу мүмкүн, бул эмгек рыногундагы кадимки процесстерге байланыштуу бошоп жана күн сайын толтурула турган бош вакансияларды билдирет. Жумуш орундарын бошотуунун негизги себептери эмгекке жарамдуу курактагы калктын табигый азайышы, пенсияга чыгуусу, көчмө миграциясы, кесибин алмаштыруу, “жумушчу күчүнөн тышкары” категориясына өткөндүгү ж.б. эсептелет. Бул процесс жана “алмаштыруу боюнча суроо-талаптын” пайда болушуна алып келет. Кээ бир кесиптер боюнча учурдагы “алмаштыруу боюнча суроо-талап” өтө маанилүү болушу жана экономиканын өнүгүшү жана өсүшү менен байланышкан суроо-талапты жогорулатышы мүмкүн.

Эмгек рыногунда бир катар кесиптер боюнча бош орундарды тездик менен ээлей турган квалификациялуу кадрлардын жетиштүү же ал тургай ашыкча саны болушу мүмкүн. Мындай кесиптер боюнча эч кандай “ордун алмаштыруу боюнча калдык суроо-талап” пайда болбойт, б.а. ишканалар жана уюмдар кадрлардын тартыштыгын сезишпейт. Башка кесиптерде квалификациялуу кадрлардын жетишсиздигинен же белгилүү бир жумуш шарттарында иштегиси келбегендиктен, кырдаал башкача болушу мүмкүн. Кесиби боюнча бош вакансиялардын саны менен эмгек рыногунан топтолгон квалификациялуу кадрлардын ортосундагы орточо айырмачылык, бул вакансиялар кайсы учурда болбосун (ай же жыл) “алмашытруу боюнча калдык суроо-талап” деп аталат жана кесиптик билим берүү системасында сунуштарды иштеп чыгууга таасир берүүчү талдоодо маанилүү категорияларынын бири болуп саналат.

Эмгекке болгон суроо-талаптын экинчи агымы “кеңейтүү боюнча суроо-талап” эсептелет, ал экономиканын тармактарындагы жумушчу күчүнүн учурдагы жана күтүлүп жаткан динамикасына шартталган. Экономиканын айрым тармактары жумушка орношкондордун санынын туруктуу өсүшүн (анын ичинде квалификациялуу жумушчу орундарды) көрсөтүшү мүмкүн. Бул учурда, мындай секторлордо аларда иштеген кесиптер боюнча кадрларды кеңейтүү боюнча жылдык суроо-талап келип чыгат. Эгерде тармак жылына иштегендердин санынын өсүшүн 5% көрсөтсө, бул өсүш темптерин бул тармакта иштеген бардык кесиптер боюнча күтүүгө болот деп болжолдонууда. Иштегендердин саны байкаларлык өсүүсүн көрсөтпөгөн тармактарда “кеңейтүү боюнча суроо-талап” жок. Ошондой эле кандайдыр бир “кеңейтүү боюнча суроо-талап” жок эле иштегендердин санынын кыскарышы күтүлгөн тармактар болушу мүмкүн.

Ошентип, ушул методология кадрларга карата “учурдагы суроо-талапка” эмес, келечектеги, болжолдонгон «кеңейтүү боюнча суроо-талапты» жана ар бир өзүнчө кесип жана белгилүү бир эмгек рыногундагы квалификация боюнча «алмаштыруу боюнча калдык калган суроо-талапты» камтыган квалификациялуу жумушчу күчүнө “кошумча суроо-талапты” эсептөөгө багытталган. Кесиптик билим берүү системасы келечектеги квалификациялуу жумушчу күчүнүн бөлүгү болгон кадрларды чыгаргандыктан, методология болжолдонгон суроо-талапты жана кадрлардын келечектеги сунушун салыштырып, керектүү сунуштарды сунуштайт.

2.2. Квалификациялуу жумушчу күчтүн “сунуш” категориясы.

Квалификациялуу кадрлардын “сунушу” өзүнө жумушчу күчүнүн эки негизги тобун камтыйт. Биринчиси – бул иштөөнү каалаган жана белгилүү бир кесип жана квалификация боюнча жигердүү иш иштеген адамдар. Бул адамдар сөзсүз түрдө катталган жумушсуздар эмес.Алардын шарттары, эмгек акысы же милдеттери канаттандырбаган жумушу бар болушу мүмкүн. . Алар жогорку окуу жайларда же башка кесиптик окуу жайларда өздөштүрүлгөндөрдөн алда канча айырмаланган жумуш орундарында өздөштүрүлгөн кесиптерге ээ болушу мүмкүн. Иш жүзүндө адамдардын бул категориясы “катталган жумушсуздардын” санын жогорулатат, анткени, жумушка орноштуруу кызматына кайрылган адамдардын көпчүлүгү жумушсуз катары катталбайт. Ошол эле учурда, бул категория жумуш издеген адамдардын эң активдүү бөлүгү болуп саналат. Ушул методология боюнча эсептөө үчүн кесиби жана квалификациясы бар (жумуш ордунда же окуу процессинде алган) жана ушул кесипте иштегиси келген адамдардын категориясы чоң мааниге ээ. Дал ушул адамдар эмгек рыногундагы “квалификациялуу кадрлардын сунушунун” бир бөлүгү болуп эсептелет.

Квалификациялуу кадрлардын экинчи тобу – булар жыл сайынкы лицейлердин жана колледждердин бүтүрүүчүлөрү. Алардын кесиптик-квалификациялык структурасы аларды окутуунун профили менен аныкталган. Лицейлердин бүтүрүүчүлөрү квалификациялуу жумушчулар болуп эсептелет. Колледждердин бүтүрүүчүлөрү техниктердин жана ортоңку звенонун жетекчилеринин жумуш орундарын ээлегенге мүмкүнчүлүк берген квалификациялык категория болуп саналат. Жогорку окуу жайлардын бүтүрүүчүлөрү жогорку звенонун жетекчилеринин жана “кесипкөйлөрдүн” жумуш орундарын ээлейт деп күтүлүүдө. Бирок, бүтүрүүчүлөрдүн эмгек рыногундагы жүрүм-турумун талдоо көрсөткөндөй, алардын баары эмгек рыногуна окууну аяктаган жылы кирбейт. Бир катар кесиптер боюнча бүтүрүүчүлөрдүн жарымына жакыны гана эмгек рыногуна кошулушат. Бүтүрүү жылы аяктаган жылы квалификациялуу жумушчулардын “сунушунун” бир бөлүгүнө кирген бүтүрүүчүлөрдүн санын эсептөө үчүн маалыматты Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлигине караштуу Баштапкы кесиптик билим берүү агенттиги бүтүрүү жылы аяктаган жылы квалификациялуу жумушчулардын “сунушунун” бир бөлүгүнө кирген бүтүрүүчүлөрдүн санын эсептөө үчүн маалыматтарды чогултат жана иштеп чыгат. Келечекте ушундай эле системаны колледждер жана жогорку окуу жайлары үчүн түзүү пландаштырылууда.

2.3. Эмгек рыногунун башкарылуучу жана башкарылбаган компоненттери.

Бул методология төмөнкүдөй эсептөөлөрдү жана салыштырууларды камтыйт:

- ишкана жана уюмдарды массалык изилдөө жолу менен аныкталган кесиптер жана квалификациялар боюнча иштегендердин учурдагы жана болжолдонгон саны жана кесиптик-квалификациялык түзүмү;

- жумуш издеген адамдардын кесиптик-квалификациялык түзүмүнө талдоо (сунуштамаларды иштеп чыгуунун алдындагы акыркы 12 ай ичинде);

-лицейлердин жана колледждердин бүтүрүүчүлөрүнүн кесиптик-квалификациялык түзүмүн жана аларды окутуу аяктаган жылы эмгек рыногуна кошуунун тенденцияларын.

Эмгек рыногунун жогоруда аталган бардык компоненттери, баштапкы жана орто кесиптик билим берүү системасынын бүтүрүүчүлөрүнүн санын жана түзүмүн кошпогондо, көзкарандысыз жана рыноктук күчтөрдүн таасири астында өнүгөт. Сунуштарды иштеп чыгуу жолу менен белгилүү бир деңгээлде таасир этиши мүмкүн болгон эмгек рыногунун жалгыз компоненти квалификациялуу жумушчу күчүн сунуштоонун бир бөлүгү болуп саналган кесиптик билим берүү системасынан кадрларды чыгаруу болуп саналат. Мындай сунуштар кадрларды чыгарууну рыноктун реалдуу жана болжолдонгон керектөөлөрүнө жакындатууга жана кесиптер менен квалификациялар боюнча кадрлардын ашыкча же тартыштык топтолушунун тобокелдиктерин кыскартууга мүмкүндүк берет.

2.4. Ушул методологияда колдонулган болжолдоо горизонту жана чөйрөсү.

Бул методология облустардын эмгек рыногундагы кадрларга суроо-талапты жана сунуштарды талдоодо жана божомолдоодо бир кыйла натыйжалуу, анткени эмгек рыногуна кошулган, кесиптик билим берүү уюмдарынын бүтүрүүчүлөрүнүн көпчүлүгү окуу жылы аяктаган жылы алардын окуу жайы жайгашкан облустардан жумуш издешет. Бул облустук эмгек рыногундагы суроо-талапты жана сунуштарды салыштырууга жана облустук кесиптик билим берүү системасында окуучуларды топтоо жана кадрларды чыгаруу боюнча сунуштарды иштеп чыгууга мүмкүндүк берет.

Бул эсептөөлөрдү аткаруу жетиштүү дегенди билдирет жана зарыл учурда аларды 3 жылда бир жолу оңдоп-түздөө иштери жүргүзүлөт. Өткөн мезгилдердин эсептөөлөрүндө байкаларлык жана туруктуу өсүү, же ишмердиктин жекече түрлөрүндө иштегендердин саны кыскарганда, алар менен алектенишкен иштердин жана массалык кесиптердин түрлөрү үчүн гана оңдоо киргизүү талап кылынат. Кызматкерлердин саны олуттуу өзгөрбөгөн иштердин түрлөрү олуттуу түзөтүүлөрдү талап кылбайт.

**3. Юридикалык жактарда-уюмдарда жана физикалык жактарда – уюмдарда ишмердүүлүктүн түрү боюнча иш менен камсыз кылуу динамикасын талдоо жана ишмердүүлүктүн түрү боюнча болжолдонгон “кеңейтүү боюнча суроо-талапты” эсептөө** (Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитети) [[1]](#footnote-1)

1.Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитети ишмердүүлүктүн ар бир 28 түрү боюнча иштегендердин саны жөнүндө акыркы 5 жылдык мезгилдин башталышына жана аягына карата маалымат берет, мындай маалыматтар облустардагы **юридикалык жактар-уюмдар жана физикалык жактар – уюмдар (өз-өзүнчө) боюнча бар.**

- Ишмердүүлүктүн түрү боюнча жеке жактарда иштегендердин саны ишмердүүлүктүн түрү боюнча иштегендердин жалпы санынын жана ишканаларда иштегендердин санынын ортосундагы айырма катары эсептелет. Жеке адамдар төмөнкүлөрдү камтыйт: а) жалданма эмгекти тартуу менен жеке ишкерлер, б) жалданма эмгекти тартуу менен жеке ишкерлер, в) фермердик чарбалар.

2. Ишмердүүлүктүн түрү боюнча иштегендердин саны (юридикалык жана жеке жактар боюнча өз-өзүнчө) соңку беш жылда 5 түргө бөлүнөт, бул иштегендердин санынын орточо жылдык өзгөрүшүн түзөт. Бул өзгөртүүлөр оң (бир жылда иштеген адамдардын санынын өсүшү), терс (жылына иштеген адамдардын кыскарышы), жана ошондой эле мындай өзгөртүүлөр көп эмес болушу мүмкүн.

3. Ишмердүүлүктүн түрү боюнча жылына иштегендердин санынын эсептелген орточо өзгөрүшү (юридикалык жана жеке жактар боюнча өз-өзүнчө) 3 жылга чейинки кийинки кыска мөөнөттүү мезгилге иштин түрлөрү боюнча иштегендердин өсүшүнүн же төмөндөшүнүн болжолдонгон темпи болуп эсептелет. Жылына ишмердүүлүктүн түрлөрү боюнча жумуш менен камсыз болуунун болжолдонгон темпи көп эмес болушу мүмкүн (иштегендердин өзгөртүлбөгөн санын сактоо).

4. Жумушка орношуунун жыл сайын болжолдонгон өсүшү же төмөндөшү менен, бул көрсөткүчтөр болжолдонгон мезгил ичинде бирдей бойдон калат жана ушул ишмердүүлүк түрүндө иштегендердин бардык кесиптери жана квалификациялары үчүн бирдей колдонулат деп болжолдонот.

5. Аныкталган маалыматтар талдоого алынат жана ишмердүүлүктүн түрү боюнча келечектеги жумушка орношуунун кескин өсүшүнө же кыскарышына жол бербөө үчүн "түзөтүлөт".

**1-форма. Юридикалык жактардагы жана жеке жактардагы жумушчу күч жана жылына ишмердүүлүктүн түрү боюнча болжолдонгон “кеңейтүү боюнча суроо-талап”**

| **Ишмердүүлүктүн түрү** | **Талдоо жылы менен салыштырганда жыл боюнча маалыматтар (5 жыл мурун)** | **Талдоо жүргүзүлгөн жыл үчүн маалыматтар** | **Жылына болжолдонгон “кеңейтүү боюнча суроо-талап” [[2]](#footnote-2)(жылына иштегендердин санынын орточо өзгөрүшү)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Жалпы жумуштуулук** | **Юридикалык жактардагы жумуштуулук** | **Жеке жактардагы жумуштуулук** | **Жалпы жумуштуулук** | **Юридикалык жактардагы жумуштуулук** | **Жеке жактардагы жумуштуулук** | **Юридикалык жактар** | **Жеке жактар** |
| **1** | **2** | **3** | **4 = 2-3** | **5** | **6** | **7 = 5-6** | **8 = (6-3)/5** | **9 = (7-4)/5** |
| **Облуста бардыгы,** анын ичинде: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Айыл чарбасы, аңчылык жана токой чарбасы, балык уулоо
 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Кен казып алуу |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Кайра иштетүүчү өнөр жайы, анын ичинде: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Тамак-аш өндүрүү (суусундуктарды жана тамекини кошо алганда) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Текстиль өндүрүшү, кийим жана тери буюмдарын өндүрүү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Жыгач жана кагаз буюмдарын өндүрүү, басмакана иши |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Коксту жана химиялык тазаланган продуктуларды өндүрүү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Химиялык продукция өндүрүшү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.Фармацевтикалык продукция өндүрүшү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Резина-пластмасса жана башка минералдык продуктуларды өндүрүү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Металл жана андан жасалган буюмдарды өндүрүү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Электр жабдууларын өндүрүү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Башка топторго кирбеген машиналарды жана жабдууларды өндүрүү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13.Башка өндүрүштөр, машиналарды жана жабдууларды өндүрүү, оңдоо жана орнотуу |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. Электр энергиясы, газ, буу жана кондицияланган аба менен камсыздоо |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. Суу менен камсыздоо, тазалоо, калдыктарды иштетүү жана кайра пайдалануучу чийки затты алуу |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. Курулуш |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. Дүң жана чекене соода, автомобилдерди жана мотоциклдерди оңдоо |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. Транспорт иши жана жүктөрдү сактоо |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19.Мейманканалардын жана ресторандардын иштери |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20. Маалымат жана байланыш |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21. Финансылык ортомчулук жана камсыздандыруу |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22. Кыймылсыз мүлк операциялары |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23. Кесиптик, илимий-техникалык иш |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24.Административдик жана көмөкчү иш |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25. Мамлекеттик башкаруу жана коргоо, социалдык камсыздоо |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26. Билим берүү |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27. Саламаттыкты сактоо жана калкты социалдык жактан тейлөө |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28. Искусство, көңүл ачуу жана эс алуу |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 29. Башка тейлөө иштери |  |  |  |  |  |  |  |  |

**4-бөлүк.** **Облустардагы квалификациялуу жумушчу күчүнө болгон суроо-талапты талдоо**

**4.1. Жалданма эмгекти тартуу менен юридикалык жак-ишканаларды жана жеке жак-жеке ишкерлерди тандап алууну иштеп чыгуу** (Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитети)

Юридикалык жактарды тандап алуу юридикалык жактарда иштегендердин жалпы санынын үчтөн биринен кем эмеси иштеген ишканаларды жана уюмдарды камтууга тийиш. Юридикалык жактын статусуна ээ болгон чарба жүргүзүүчү субъектилердин тизмегинен төмөнкү субъекттерди алып салуу керек: а) жол оңдоо уюмдарын кошпогондо, мамлекеттик бюджеттин каражаттарынан каржылануучу мекемелер жана уюмдар; б) коомдук уюмдар (саясий партиялар, профсоюз уюмдары, диний уюмдар, коммерциялык жана кесиптик ассоциациялар ж.б.) (**2-форманы** караңыз. . Ишканаларды (юридикалык жактар) тандап алуу түзүмү).

Жеке жактарды тандоо басымдуу түрдө 15% дан кем эмес сандагы (ишканада 2ден кем эмес кызматкер) «жалданма эмгекти тартуу менен жеке ишкерлер» категориясында түзүлүшү керек. Жеке жактар-ишканалар ишмердүүлүктүн бардык түрлөрүндө катыша албастыгын эске алуу керек.(**3-форманы караңыз.** Тандап алуунун түзүмү (жалданма эмгекти тартуу менен жеке жактар/ жеке ишкерлер)

Эки учурда тең тандап алуу ишмердүүлүктүн бардык түрүн жана ар бир облустардын райондорун бирдей камтуусу керек. Жалданма эмгекти тартуу менен жеке жактарды-жеке ишкерлерди тандоону түзүүдө уюмдардын ишинин түрү жана кызматкерлердин болжолдуу саны көрсөтүлгөн Мамлекеттик салык кызматынын маалыматын пайдалануу зарыл. Жеке ишкерлерди тандап алуу ЕГРДА болгон белгилерде – ишкердиктин статусун жана жалданма кызматкерлердин саны боюнча жүргүзсүн. Тандоо түзүүдө баарынан мурда "активдүү"белгиси бар субъектилерди тандоо керек. Тандоону түзүүдө уюмдун сурамжылоого катышуудан мүмкүн болгон баш тартууларын, каттоо маалыматтарына салыштырмалуу активдүүлүктүн статусунун өзгөрүшүн же уюмдардын даректик бөлүгүнүн өзгөрүүсүн эске алуу менен статистикалык бирдиктердин резерви каралууга тийиш.

Акыркы тандоо төмөнкүлөрдү камтыйт:

1. Иштин түрлөрү боюнча уюмдардын резервин кошуп алганда, алар таандык болгон (мүмкүн болушунча кененирээк), ишканалардын жана уюмдардын юридикалык жана жеке жактардын (жалданма жумушчу күчү бар жеке ишкерлер) маалыматтык базасындагы ишмердүүлүктүн түрү аталыштарынын тизмеси жана каттоо номери,

2. Тандап алууга туура келген ишканалардын жана уюмдардын даректери (район, калктуу конуш, почта дареги жана телефону) жана жетекчинин аты-жөнү.

3. Кыскача жазуу жүзүндөгү түшүндүрмө Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигине берилет.

**2-форма. Ишканаларды (юридикалык жактарды) тандоонун түзүмү**(Облустун ишканаларынын райондор боюнча кызматкерлеринин саны жана иргөөгө киргизилген ишканалардын кызматкерлеринин саны *(адам)*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Иштин түрлөрү боюнча иргөөгө киргизилген кызматкерлердин саны (Бардыгы 28)** |
| **Облустун уюмдарынын жана мекемелеринин райондор боюнча кызматкерлеринин саны** | **Жумуштуулук (бардыгы)** | **Айыл чарба** | **Пайдалуу кендерди казуу** | **Курулуш** | **Соода** | **Транспорт** | **и т.д.** |
| **Облус – иштегендердин жалпы саны** |  |  |  |  |  |  |  |
| иргөө |  |  |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |  |  |
| 1-район:Иштегендердин жалпы саны | **14 572** |  |  |  |  | 382 |  |
| *иргөө* | **6 793** |  |  |  |  | 181 |  |
| *салыштырмалуу салмак %* | **46,6** |  |  |  |  | 47,4% |  |
| 2-район:Иштегендердин жалпы саны |  |  |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |  |  |
| 3-район:Иштегендердин жалпы саны |  |  |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |  |  |
|  4-район:Иштегендердин жалпы саны |  |  |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |  |  |
| 5-район:Иштегендердин жалпы саны |  |  |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |  |  |

**3-форма. Иргөө түзүмү (жалданма эмгекти тартуу менен жеке жактар/ жеке ишкерлер)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Иштин түрлөрү боюнча иргөөгө киргизилген жеке жактардын ишканаларынын саны (Бардыгы 28)** |
| **Облустун райондору боюнча ишканалардын-жеке жактардын саны** | **Айыл чарба** | **Пайдалуу кендерди казуу** | **Электр энергиясы жана газ менен камсыз кылуу** | **Курулуш** | **ж.б.** |
| **Облус –** **Жеке жактардын жалпы саны** |  |  |  |  |  |
| *иргөө* | **561** | **26** | **223** |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |
| 1-район:Жеке жактардын жалпы саны |  |  |  |  |  |
| *иргөө* | 192 | 6 | 57 |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |
|  2-район:Жеке жактардын жалпы саны |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак %* |  |  |  |  |  |
| 3-район:Жеке жактардын жалпы саны |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак -%* |  |  |  |  |  |
| 4-район:Жеке жактардын жалпы саны |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак -%* |  |  |  |  |  |
| 5-район:Жеке жактардын жалпы саны |  |  |  |  |  |
| *иргөө* |  |  |  |  |  |
| *салыштырмалуу салмак -%* |  |  |  |  |  |

**4.2. Ишканаларды жана уюмдарды сурамжылоо (юридикалык жана жеке жактар)**

Эмгек рыногундагы жагдайды эске алуу менен, координациялоочу ведомство облустун чарба жүргүзүүчү субъектилерин сурамжылоо үчүн анкетага өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүүгө укуктуу (4-форма).

**4-форма.** **Облустардын чарба жүргүзүүчү субъектилерин сурамжылоо үчүн анкета**

1. Уюмдун/мекеменин аталышы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Тармак/ишмердүүлүктүн түрү: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Дареги жана байланыш маалыматтары:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Урматтуу Жумуш берүүчү, азыркы учурда жергиликтүү эмгек рыногун кадрлар менен камсыз кылуу максатында, сиздин облустагы лицейлерден, колледждерден жана ЖОЖдордон кадрларды чыгарууну пландаштырууну жакшыртуу боюнча иш жүргүзүлүүдө. Сурамжылоо Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн токтомуна ылайык жүргүзүлөт.*

*Изилдөөнү Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитети менен биргеликте жүргүзөт. Бул изилдөөдө Сиздин ишканада/уюмдда ээлеген кызматы жана кесиби боюнча кызматкерлердин түзүмү изилденет.*

***Сизден өткөн жылдын 31-декабрына карата*** *Сиздин ишканаңыздагы кадрлар боюнча суроолорго жооп берүүңүздөрдү өтүнөбүз* ***(өткөн жыл үчүн).***

 **I*:*****Сиздин ишканаңыз жөнүндө жалпы маалымат:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.Төмөндөгү варианттардын кайсынысы өткөн жылдын аягына карата ишкананын ишмердүүлүгүнүн статусуна жооп берет?• **Иштеди:** 3-пунктка өтүңүз.• Ал жыл бою жабык болгон. (Ыраазычылык билдириңиз)* **Сатылган же бириккен**. Жаңы аталышын же дарегин көрсөтүнүз, андан сөн 3-пунктка өтүнүз.

**2. Жаңы аталышы жана дареги** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | **3.** **Өткөн жылдын** акырына карата ишканада иштеген кызматкерлердин орточо саны кандай болгон? Бул уячага алардын **санын** киргизиңиз:**Ал санга төмөнкүлөр кирет:** Штатта иштегендердин орточо саны Тышкы айкалыштырып иштегендердин орточо саны Жарандык-укуктук келишимдер боюнча иштеген жумушчулардын орточо саны**Киргизилген эмес:** кош бойлуулук жана төрөт боюнча же бала багуу боюнча өргүүдө жүргөн жумушчулар4. Маалымат берген ишкананын өкүлү:Аты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кызмат орду: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Жынысы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Болжолдуу жашы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Телефону: (\_\_\_)\_\_\_\_-\_\_\_\_\_\_\_ Датасы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |

***1.* 1-2-3- МАМЫЧАЛАРГА КОЛДОНУУГА: КЫЗМАТ ОРУНДАР ЖАНА КЕСИПТЕР БОЮНЧА КВАЛИФИКАЦИЯЛУУ КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН КУРАМЫН САНАП ЧЫГЫНЫЗ (өткөн жылдын акырына карата абал боюнча). АЛАРДЫ ТАК АТООГО АРАКЕТ КЫЛЫНЫЗ (ТҮШҮНҮКСҮЗ БОЛСО, АНДА СУРАНЫЗ).**

МАНИЛҮҮ! Квалификациясы жок (ташуучулар, тазалагычтар, жуучулар ж.б.) адамдарды кошуунун зарылдыгы жок (Кызматкерлердин аты-жөнү талап кылынбайт).

Эгерде респондент кызмат ордунун аталышына «башкы», «улук», «жетектөөчү», «начальник» деген сыяктуу жана ушул сыяктуу сөздөрдү кошумчаласа, анда «Анын карамагында канча адам бар?» деп сураш керек жана бул маалыматтарды кененирээк төмөндөгү таблицага киргизиңиз.

**Таблица. Ишканаларда иштеген кызматкерлердин кесиби жана кызмат орундары**

| **№** | **Сиздин ишканадагы жетекчилер жана башка кызматкерлердин кызмат орундарынын жана кесиптердин аталыштары? (жетекчилер менен адистерден баштайбыз)** *(мисалы, директор, башкы механик, инженер-куруучу, техника-куруучулар, ширетүүчүлөр, электриктер, операторлор ж. б.)* | **Жетекчилер үчүн:**Түздөн-түз баш ийген кызматкерлердин саны (эгер бар болсо) | **Өткөн жылдын аягына карата ар бир кесип боюнча кызматкерлердин жалпы саны** | **Өткөн жыл ичинде ар бир кесип боюнча иштеген кызматкерлердин саны** | ***Канча кызматкерди (ар бир кесип боюнча)толук квалификациялуу деп эсептебейсиз?*** | ***Азыркы учурда кадрлардын жетишсиздиги байкалган кесипти же жакынкы учурда ага болгон муктаждыктын өсүшү күтүлүүчү кесипти көрсөтүнүз*** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ар кандай себептер боюнча ишканалардан чыгып кеткендер | **жалдангандар** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Жыйынтыгында:** |  |  |  |  |  |  |

**Маанилүү: Өткөн жылдын аягына кызматкерлердин орточо тизмедеги саны менен квалификациялуу кызматкерлердин таблицасына киргизилген адамдардын жалпы санын тез салыштыруу (1-беттеги).**

*Таблицадагы адамдардын саны тизмелик орточо санынан аз болуга тийиш, бирок, бул сандын бир кыйла үлүшүн түзөт. . Эгер айырмасы чоң болсо, анда "эмне үчүн?» деп суроо керек (квалификациялуу кызматкерлердин саны көп болушу мүмкүн). Анкетада түшүндүрмөнү каттоо.*

1) 4-ЖАНА 5- МАМЫЧАЛАР КОЛДОНУУГА: өткөн жыл мезгил аралыгында СИЗДИН ИШКАНАҢЫЗДА КЕСИБИ ЮОЮНЧА КАДРЛАРДЫН АЛМАШУУСУ.

**Суроо:** «Ар бир кесип/кызмат боюнча канча адам өткөн жылы чыгып кеткен жана өткөн жылы канча адам жумушка алынган?»

**2) 6-МАМЫЧА КОЛДОНУУГА: СИЗДИН КАДРЛАРДЫН КЕСИПТИК ДАЯРДЫГЫНЫН КАНАТТААНУУ ДЕҢГЭЭЛИ**

**Суроо:** «Ар бир кесип боюнча канча кызматкер, кимдин кесиптик даярдыгы иштин талаптарына толук жооп бербейт?»

3. **6-МАМЫЧА КОЛДОНУУГА: КВАЛИФИКАЦИЯЛУУ КАДРЛАРГА КЕЛЕЧЕКТЕГИ МУКТАЖДЫК**

**Суроо:** Ишканада иштегендердин кызмат орундарынын жана кесиптеринин тизмесин колдону менен, алардын ичинен квалификациялуу кадрларды табуу кыйын болгон же келечекте жогорку суроо-талап күтүлүп жаткан кадрларды көрсөтүүнү сураныңыз.

**СУРАМЖЫЛООГО КАТЫШКАНЫҢЫЗГА РАХМАТ!**

**ИЗИЛДӨӨНҮН ЖЫЙЫНТЫК МААЛЫМАТТАРЫ ЭМГЕК РЫНОГУНУН КЕРЕКТӨӨЛӨРҮНӨ ЫЛАЙЫК КЕСИПКӨЙ КАДРЛАРДЫ ДАЯРДОО БОЮНЧА СУНУШТАМАЛАРДЫ ИШТЕП ЧЫГУУ ҮЧҮН КОЛДОНУЛАТ!**

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

 **РЕСПОНДЕНТ ЖАНА ИНТЕРВЬЮЕР ҮЧҮН МААЛЫМАТ**

* *Кызмат орду "директор", "технология бөлүмүнүн башчысы", “өндүрүш боюнча директордун орун басары”, “башкы механик”, “башкы бухгалтер”, ж.б. деген сөздөрдү камтышы мүмкүн болгон* ***кызмат орундарынын жана кесиптердин аталыштары боюнча жогорку деңгээлдеги жетекчилер*** *жана алардын иши жогорку билимди талап кылат (ага ээ эмес болсо дагы). Ошондой эле мындай талаптар “инженер-куруучу”, “дарыгер”, “тамак-аш өнөр жайы боюнча инженер-технолог”, “экономист” ж.б.* ***катардагы кесипкөйлөр*** *үчүн да коюлат.*
* ***Техниктер - алар иштеген кесиптердин аттары боюнча*** *(техник-электрик, сүт өндүрүшүнүн техниги, материалдык бухгалтер ж.б.). Ошондой эле кимдин кызмат ордунун аталышына “улук”, “жетектөөчү” ж.б. деген сыяктуу сөздөрдү камтыган* орто деңгээлдин жетекчилер. *Бул кызмат орундары колледждин деңгээлиндеги билимди талап кылат.*
* ***Квалификациялуу кеңсе кызматкерлери*** – *кесибинин аталашы боюнча. Булар иш кагаздары, катчылык, маалымат иштеп чыгуу жана берүү жана башка уюдун кеңсесиндеги квалификациялуу иш менен алектенген адамдар. Бул кесиптер колледждин деңгээлиндег билимди талап кылат.*
* ***Квалификациялуу жумушчулар -*** *кесибинин аталашы боюнча. Кесиптер билими боюнча эмес, жумуш ордунда көрсөтүлөт. (мисалы, жумушчуЖОЖдо окуса, бирок «токарь» болуп иштесе, анын кесиби «токарь» катары көрсөтүлүшү керек).*
* *Жумуш орундарында окуп жаткан* ***окуучулар жана стажерлор*** *жумушчу болуп эсептелет жана алар окутулган адистиктер боюнча көрсөтүлөт.*
* Бригадирлердин кесиби алар жетектеген жумушчулар сыяктуу эле көрсөтүлөт. Мисалы, ширетүүчүлөр бригадир ширетуучу катары көрсөтүлгөн.

**4.3. Юридикалык жана жеке жактар боюнча иштин ар бир түрү боюнча жумушчу күчүнүн кесиптик-квалификациялык түзүмү тууралуу чогултулган маалыматтарды талдоо жана интерпретациялоо**

Чарба жүргүзүүчү субъектилерди сурамжылоонун маалыматтарын талдоо жумушчу функцияларды аткаруу үчүн талап кылынган кесиптер жана квалификациялык деңгээлдер боюнча жумушчу күчтөрдү түзүмдөштүрүү жолу менен жүргүзүлөт. Ишмердүүлүктүн ар бир түрү боюнча жумушчу күч төмөнкү 5 квалификациялык топтордон каралат:

а) жогорку билимди талап кылган жогорку звенодогу жетекчилер жана кесипкөйлөр;

б) колледжде окууну талап кылган орто звенодогу жетекчилер жана техниктер;

в) кесипке (лицейде же жумуш ордунда) структураланган окутууну талап кылган квалификациялуу жумушчулар;

г) квалификациясы аз жумушчулар (чектелген функциялардын топтомун аткаруучу жана адатта жумуш орундарында окуп жаткандар);

д) конкреттүү функциялары белгиленбеген квалификациясы жок (жардамчы) жумушчулар;

Бул топтордогу жумушчуларды классификациялоо жөнүндө чечимди респондент (сурай турган уюмдун өкүлү), ошондой эле сурамжылоонун маалыматтарын чечмелөөчү эксперттер кабыл алышат.

Чарба жүргүзүүчү чубъектилерди текшерүүдө чогултулган жумушчу күчүнүн түзүмү жөнүндө маалымат 5 квалификациялык топ түрүндө чечмеленет жана юридикалык жана жеке жактар үчүн иштин ар бир түрү боюнча **5-формага** киргизилет. **5-форма** тандалып алынган бардык кесиптердин жана квалификациялардын аталыштарын, , алардын санын - топторду жогорудан төмөнгө чейин камтыйт. Юридикалык жактар үчүн мындай таблица 28 болушу керек (ар бир ишмердүүлүктүн түрү үчүн) жана алардын саны жеке ишканалар үчүн бирдей болушу мүмкүн.

**5-формада** берилген маалыматтар иштин ар бир түрү боюнча тандап алууда иштеген ишканалардын санын чагылдырат. Квалификациялык топтор жана айрым кесиптер боюнча иштегендердин толук санын эсептөө иштин түрлөрү боюнча иштегендердин жалпы санына бул маалыматтарды экстраполяциялоону талап кылат. (Экстраполяция коэффициенттерин эсептөө үчүн, 6-форманы караңыз. Иштегендердин толук санын эсептөө үчүн, **7-форманы** караңыз)

*Маалыматты чечмелөө жана квалификациялык топтордун санын* ***5 формад****а эсептөө.*

Ишмердүүлүктүн ар бир түрү боюнча чарба жүргүзүүчү субъектилерди тандоодо иштегендердин жалпы саны 3 суроо боюнча респонденттердин жоопторун суммалоо жолу менен аныкталат. **4-форма:** Өткөн жылдын акырына карата ишканада иштеген кызматкерлердин орточо саны кандай болгон?

*1-топтун саны: Жогорку звенодогу жетекчилер жана кесипкөйлөр (ЖОЖдо окууну талап кылган)*

 Жогорку билимди талап кылуучу кызматчылар болуп кесипкөйлөр болуп сналат (инженерлер, юристтер ж.б.), ошондой эле жогорку звеодогу жетекчилер - ишканалардын, уюмдардын директорлору, алардын орун басарлары, башкы адистери, башкы жана ага бухгалтерлер, өндүрүштүн начальниктери , цехтин жана башкы бөлүмдөрдүн начальниктери ж.б. Менеджердин же кесипкөйдүн позициясынын аныксыздыгында , болжолдонгон квалификациянын деңгээлин аныктоо үчүн эреже уюмдун өлчөмүнө, жумушчулардын санына жана эң башкысы, ошол жетекчинин кол алдындагыларынын санына жараша колдонулат. Жетекчи, эгерде анын 30 же андан ашык тобу бар болсо, жогорку квалификацияга тиешелүү болот Жетекчилер көпчүлүк баш ийүүдөгү эле кесиптик профилге ээ. Мисалы, мектеп директорлору жогорку педагогикалык билими бар адистер деп эсептелет.

 *2-топтун саны.Орто звенодогу , техника жетекчилери жана офистеги (колледжде окутууну талап кылуучу) квалификациялык кызматкерлер*

 Мындай адамдарды жана алардын профессионалдык профилин идентификациялоодо 1-топтогу адистерге жана менеджерлерге карата бирдей эрежелер колдонулат.Жетекчилердин квалификациясы белгисиз болгондо, эгерде башчылары (15-29 кызматкер) болсо, анда мындай лидер колледжде окууну талап кылат. Орточо звенодогу жетекчилер өзүлөрүнүн кесиптик профилдери үчүн "техниктер" тобуна кирет деп эсептелет. Мисалы, 20 кол астында иштеген электр менен жабдуу цехинин улук мастери профили боюнча башка техниктер менен катар "электрик" деп эсептелет

*Өндүрүштүк эмес бөлүмдөрдүн кызматкерлери*

 Өндүрүштүк бөлүмдөрдүн жетекчилеринин, кесипчилдери жана техниктеринен тышкары, 1 жана 2-топтордоиш милдеттери жогорку билимди же колледжди билүүнү талап кылган, ошондой эле аныкталуучу кесиптик профили бар, өндүрүштүк эмес бөлүмдөрдүн кызматкерлеринин олуттуу тобу бар, алардын иш милдеттери кесиптерге коюлган талаптарга дал келбейт. жана окутуу. Алардын катарына коопсуздук кызматы, кадрлар бөлүмү, камсыздоо бөлүмдөрү, кампанын начальниктери, сатуу бөлүмдөрү ж.б. сыяктуу башкармалыктын жетекчилери жана кызматкерлери кирет.

 Бул топтордун жетекчилери жана кызматкерлери квалификациялык деңгээли боюнча идентификацияланат алардын бизнес бөлүмдөрү менен байланышы негизинде , бул ишти аткарууга талап кылынган техникалык функцияларга эч кандай тиешеси жок (мисалы, соода боюнча инженер колледжде билим талап кылат). Кызматкерлердин ушул топтору кадрларга болгон суроо-талапты эсептөөдө өзүнчө категориялар катарында эсепке алынат, алар ар кандай кесипке ээ кесиптик билимдин бүтүрүүчүлөрүн камтышы мүмкүн, анткени алар жалпы жогорку деңгээлдеги сабаттуулукту жана эмгек рыногундагы жалпы компетенцияны талап кылат: жеке жоопкерчилик жана кол алдындагылардын иш-аракеттери үчүн жоопкерчилик, байланышуу, аныктоо жана билүү жөндөмү. көйгөйлөрдү чечүү, маалыматтык жана коммуникациялык технологияларды билүү жана колдонуу ж.б.

 *4- топтун саны. Төмөнкү квалификациялуу жумушчулар*

 Буларга белгилүү бир жумуштарда жана жумушта окутуудагы жумушчулар кирет (мисалы, насос оператору, жылуулук тармагы боюнча инспектор же гараждарда мотор майын алмаштыруучу).

 *5-- топтун саны. Квалификациялык эмес жумушчулар* жумушчулардын жалпы саны менен (анкетанын №3 суроосуна жооптордун негизинде жогоруда эсептелген) жана "Таблицада" анкетада көрсөтүлгөн адамдардын бардыгынын ортосундагы айырма катары аныкталат. Ишкананын кызматкерлеринин кызмат орундары жана кесиптери » аттуу темада маалымат берди. Мындай кызматкерлер сурамжылоого киргизилген эмес, анткени алардын кесиптик идентификациясы жок. Сурамжылоонун натыйжаларын чечмелөө учурунда тажрыйбасыз жумушчулар аныкталышы мүмкүн, алар дагы 5-топтун кызматкерлеринин санына кошулушу керек.

**5-форма. Ишканалардын жыйындысындагы иштин белгилүү бир түрүндө иштегендердин кесиптик жатна квалификациялык түзүмү**

|  |  |
| --- | --- |
| **Кесиптер жана квалификациялар** | **Тандалып алынган ар бир кесип боюнча иштегендердин саны** |
| **1-топ. Жогорку звенонун жетекчилери жана кесипкөйлөр** (ЖОЖдо окууну талап кылгандар) (саны жана жалпы санындагы үлүшү): |
| Жетекчилер жана кесипкөйлөр-куруучулар |  |
| Жетекчилер жана кесипкөйлөр - экономисттер |  |
| Башкы жана улук бухгалтерлер ж. б. |  |
| Ар кандай типтеги ири ишканалардын жана уюмдардын өндүрүштүк эмес бөлүкчөлөрүнүн (жабдуу бөлүмдөрү, кадрлар бөлүмдөрү, инспекторлор, ж. б.) жетекчилери жана кызматкерлери |  |
|  **2-топ. Ортоңку деңгээлдеги жетекчилер, техниктер жана тажрыйбалуу кеңсе кызматкерлери** (колледждердеокууну талап кылгандар) - (саны жана жалпы санындагы үлүшү): |
| Өндүрүштүк бөлүнүштөрдүн жетекчилери жана техниктер (профили боюнча) (курулуш техниктери) |  |
| Өндүрүштүк бөлүнүштөрдүн жетекчилери жана техниктер (профили боюнча) (ветеринардык техниктер ж.б.) |  |
| Ар түрдүү профилдеги бухгалтерлер (эсеп-кысап бухгалтерлери, материалдык бухгалтерлер, бухгалтер - кассирлер) |  |
| Кагаз жүгүртүүчүлөр, маалыматтык системалардын операторлору ж.б. |  |
| Чакан уюмдардын ар кандай типтеги өндүрүштүк эмес бөлүнүштөрүнүн жетекчилери жана кызматкерлери (жабдуучулар, кадровиктер, кампа башчысы, диспетчерлер, инспекторлор жб. ) |  |
| **3-топ. Квалификациялуу жумушчулар** (Лицейде окууну же жумуш ордунда узак мөөнөттүү окутууну талап кылган) **–** (саны жана жалпы санындагы үлүшү): |
| 1-кесип  |  |
| 2 –кесип |  |
| 3-кесип |  |
| 4-кесип |  |
| **4-топ. Квалификациясы аз жумушчулар** (айрым операцияларда иштегендер жана жумуш орундарында окугандар) **–** (саны жана жалпы санындагы үлүшү): |
| **5-топ. Квалификациясы жок кызматкерлер** (кесиптик идентификациялоосуз)**–** (саны жана жалпы санындагы үлүшү): |
| **Чарба жүргүзүүчү субъектилерди тандоодо иштегендердин жалпы саны –** (саны жана жалпы санындагы үлүшү**100%**):- |

**4.4. Ишмердүүлүктүн түрлөрү боюнча экстраполяция коэффициенттерин эсептөө**

*Юридикалык жактар ​​үчүн экстраполяция коэффициенттерин эсептөө.*

 Чарба жүргүзүүчү субъектилердин тандоосунан алынган жумушчу күчүнүн кесиптик жана квалификациялык түзүмү жөнүндө маалыматтар (5-форманы караңыз) андан кийин алар таандык болгон жалпы калктын санына экстраполяцияланат (жалпы калк - бул ишканалардын - юридикалык жактардын ишинин ар бир түрү боюнча иштегендердин жалпы саны) жана ишканалар - ар бир иш түрү үчүн жеке адамдар). Мындай таблицалардын максималдуу саны юридикалык жактар үчүн - 28 (иш-аракеттердин ар бир түрү үчүн бир таблица), ал эми жеке ишканалар үчүн бирдей болот.

Экстраполяциянын максаты - ар бир кесиптин кызматкерлеринин жалпы санын жана ар бир иш түрүнө квалификациясын аныктоо. Кесип боюнча экстраполяция билим берүү мекемелеринде кесиптик билим берүүнү талап кылган квалификациялуу кызматкерлер үчүн гана колдонулат, башкача айтканда, аныкталган кесиптик квалификациялык топтор 1,2 жана 3 топтор үчүн калган топтор үчүн ушул топтордун жалпы саны гана экстраполяцияланат.

6-формада юридикалык жактардын ишканаларынын үлгүлөрүндө алынган сурамжылоонун натыйжаларына карата экстраполяция коэффициенттеринин эсеби келтирилген.

**6-форма. Ишмердүүлүктүн түрлөрү боюнча экстраполяция коэффициенттерин эсептөө**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ишмердүүлүктүн түрлөрү** | **Ишмердүүлүктүн түрү боюнча тандап алуудагы кызматкерлердин жалпы саны хозяйствующих субъектов)****(2-формадан импорттоо: сап- чарбакер субъекттерди тандоодо иштегендердин жалпы саны)** | **Талдоо жүргүзүүдөн мурда бир жылда бул түрдөгү иш менен камсыз болгон адамдардын жалпы эсептик саны (1-формадан импорттоо)** | **Экстраполяция коэффициенти** |
| **1** | **2** | **3** | **4 = 3/2** |
| 1. Айыл чарбасы, аңчылык жана токой чарбасы, балык уулоо |  |  |  |
| 2. Пайдалуу кендерди казуу |  |  |  |
| 3. Тамак-аш азыктарын өндүрүү (суусундуктарды жана тамекини чыгарууну кошкондо) |  |  |  |
| 4. Текстиль өндүрүшү, кийим жана тери буюмдарын өндүрүү ж.б. |  |  |  |

*Ишканалар-жеке жактар үчүн экстраполяция коэффициенттерин эсептөө*

Жалданган эмгекти пайдалануучу ишканалар гана жеке адамдарды иликтөө үчүн тандап алууга киргизилет. Ошондуктан, жеке адамдар үчүн башкы жыйындысы мындай ишканаларда иштеген адамдардын санын камтыйт. Бирок, мындай ишканаларда кызматкерлердин саны ар түрдүү - 2 жана андан көп жалданма кызматкерлер. болушу мүмкүн. Башкы жыйындынын өлчөмү (ишканаларда иштегендердин жалпы саны - жеке жактардын ишинин ар бир түрү боюнча) тандоо түзүүдө эсептелиши мүмкүн, анткени иштин айрым түрлөрү боюнча мындай ишканалардын саны чектелүү жана каттоодо алардын кызматкерлеринин билдирилген саны белгилүү болот (3-форманы караңыз). Мындай маалымат жок болгондо, сиз анкетанын негизинде сурамжылоо жүргүзгөндө, ишканалардагы кызматкерлердин орточо санын - иш-аракеттердин түрлөрү боюнча эсептей аласыз (4-форманы караңыз). Ишкананын ар бир түрү үчүн бир ишканада иштеген жумушчу күчүнүн орточо саны ушул иштин ушул түрүндө жеке адам катары катталган ишканалардын санына көбөйтүлүшү керек. Алынган башкы жыйынды иштин түрлөрү боюнча экстраполяция коэффициенттерин эсептөө үчүн пайдалануу зарыл (6-форманы караңыз). Экстраполяция коэффициенти, өз кезегинде, **7-форманын** негизинде кесиптер жана квалификациялар боюнча иштегендердин толук санын эсептөөдө колдонулат. Изилдөөнүн натыйжалары жана тийиштүү сунуштамалар жалданма эмгекти пайдалануучу ишканаларга - жеке жактарга гана таандык болот.

**4.5**. **Юридикалык жана жеке жактар боюнча ишмердүүлүктүн ар бир түрү боюнча Кесиптер жана квалификациялар боюнча иштегендердин толук санын эсептөө**

**7-форма** экстраполяция ыкмасы менен юридикалык жана жеке жактар боюнча ишмердиктин ар бир түрү боюнча кесиптер жана квалификациялар боюнча иштегендердин толук санын эсептөөнү көрсөтөт. Экстраполяция учурунда сурамжылоонун жүрүшүндө табылган ар бир кесип боюнча жумушчулардын саны иштин ар бир түрү боюнча экстраполяция коэффициентине көбөйтүлөт (6-ф**орманы караңыз**). Алынган натыйжа иштин ушул түрү боюнча ар бир кесип боюнча иштегендердин санын чагылдырат. Бирдей кесиптер менен адамдар иштин ар кандай түрлөрүндө да, юридикалык жактарында да кезигиши мүмкүн. Ошондуктан, облустун экономикасында ар бир кесип боюнча жактардын жалпы санын андан ары эсептөө жеке жана юридикалык жактар боюнча иштин бардык түрлөрү боюнча маалыматтарды интеграциялоону талап кылат.

**7-форма. Юридикалык жана жеке жактар боюнча ишмердүүлүктүн түрлөрү боюнча кесиптерге жана квалификацияларга жараша иштегендердин толук санын эсептөө [[3]](#footnote-3)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Кесиптер жана квалификациялар** | **Тандап алууда ар бир кесип боюнча иштегендердин саны (5-формадан импорттоо)** | **Ишмердүүлүктүн ушул түрү боюнча экстраполяция коэффициенти (6-формадан импорттоо)** | **Облустарда ишмердүүлүктүн ушул түрү боюнча кесиптер жана квалификациялар боюнча иштеген адамдардын жалпы саны** |
| **1** | **2** | **3** | **4 = 2 Х 3** |
| **1-топ.** **Жогорку звенодогу жетекчилер жана кесипкөйлөр** |  |
| 1. 1-профиль боюнча жетекчилер жана кесипкөйлөр |  |  |  |
| 2. 2-профиль боюнча жетекчилер жана кесипкөйлөр |  |  |  |
| 3. ж.б. |  |  |  |
| 4. Ар түрдүү типтеги өндүрүштүк эмес бөлүмдөрдүн ж. б. ири ишканалардын жетекчилери жана кызматкерлери |  |  |  |
| **2-топ. Ортоңку звенодогу жетекчилер, техниктер жана квалификациялуу кеңсе кызматкерлери** |
| 1. Өндүрүштүк бөлүнүштөрдүн жетекчилери жана техниктер (1-профиль боюнча) |  |  |  |
| 2. Өндүрүштүк бөлүнүштөрдүн жетекчилери жана техниктер (2-профиль боюнча) |  |  |  |
| 3. ж.б. |  |  |  |
| Кагаз жүгүртүүчүлөр, маалыматтык системалардын операторлору ж.б. |  |  |  |
| Чакан уюмдардын ар кандай типтеги өндүрүштүк эмес бөлүнүштөрүнүн жетекчилери жана кызматкерлери |  |  |  |
| **3-топ. Квалификациялуу жумушчулар** |
| 1 –кесип |  |  |  |
| 2 –кесип |  |  |  |
| 3-кесип |  |  |  |
| 4-кесип ж.б. |  |  |  |
| **4-топ. Квалификациясы аз жумушчулар**  |  |  |  |
| **5-топ. Квалификациясы жок кызматкерлер** |  |  |  |
| **Кызматкерлердин жалпы саны (100%)[[4]](#footnote-4)**  |  |  |  |

**4.6. Жеке жана юридикалык жактар боюнча ишмердүүлүктүн жеке түрүнүн курамында кесиптер жана квалификациялар боюнча “кеңейтүү боюнча суроо-талап” болжолун эсептөө**

Жеке кесиптер жана квалификациялар боюнча жылына «кеңейтүү боюнча суроо-талатын» божомолун эсептөө үчүн иштин ар бир түрү боюнча (экстраполацияланган маалыматтар, 7-форманы караңыз) ар бир кесипке жана квалификацияга жалдангандардын жалпы саны “иштин ушул түрү үчүн бир жылдагы жумушчулардын санындагы орточо өзгөрүүлөргө” көбөйтүлүшү керек (юридикалык же жеке жактар үчүн өз-өзүнчө, 1-форманы караңыз)**[[5]](#footnote-5)**).Бул операция **8-формада** көрсөтүлгөн. Бул иш-аракеттердин ар бир түрүнө жана ага кирген ишканаларга - юридикалык жана жеке жактарга, акыркы беш жыл ичинде кызматкерлердин санынын өсүшүнүн же төмөндөшүнүн ар кандай динамикасына ээ болгону менен байланыштуу (1-форманы караңыз). Мына ошондуктан, ар бир ишмердүүлүктүн түрү (юридикалык же жеке жактар үчүн) жылына жумушчулардын санынын орточо болжолдонгон келечектеги өзгөрүүлөрү боюнча ар кандай болот. Ишмердүүлүктүн айрым түрлөрү үчүн эч кандай олуттуу өзгөрүүлөрдү күтүүгө болбойт.

**8-форма. Юридикалык жана жеке жактар тарабынан ишмердүүлүктүн айрым түрлөрүнүн бөлүгү катары массалык кесиптер жана квалификациялар боюнча кеңейтүү боюнча “суроо-талаптын” божомолу (жылына)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Кесиптер жана квалификациялар** | **Бул иштин түрү боюнча кесиби боюнча иштегендердин жалпы саны (7-формадан импорттоо)** | **Иштин ушул түрү боюнча жылына иштегендердин санынын орточо өзгөрүшү (юридикалык жана жеке жактарда) (1-формадан импорттоо)****(%)** | **Жылына кесиби жана квалификациясы боюнча кызматкерлердин санынын күтүлүүчү өзгөрүүлөрү** |
| 1 | 2 | 3 | 4 = 2 Х 3 |
| **1-топ. Жогорку звенодогу жетекчилер жана кесипкөйлөрРуководители высшего звена и профессионалы**  |
| 1. 1-профиль жетекчилер жана кесипкөйлөр | **1000** | **+5%** | **+50** |
| 2. 2-профиль жетекчилер жана кесипкөйлөр |  |  |  |
| 3 ж.б. |  |  |  |
| 4. Ар түрдүү типтеги өндүрүштүк эмес бөлүмдөрдүн ж. б. ири ишканалардын жетекчилери жана кызматкерлери |  |  |  |
| **2-топ. Орто звенодогу жетекчилер, техниктер жана квалифициялуу кеңсе кызматкерлери**  |
| 1. Өндүрүштүк бөлүнүштөрдүн жетекчилери жана техниктер (1-профиль боюнча) |  |  |  |
| 2. Өндүрүштүк бөлүнүштөрдүн жетекчилери жана техниктер (2-профиль боюнча) |  |  |  |
| 3. ж.б. |  |  |  |
| 4. Кагаз жүгүртүүчүлөр, маалыматтык системалардын операторлору ж.б. |  |  |  |
| 5. Чакан уюмдардын ар кандай типтеги өндүрүштүк эмес бөлүнүштөрдүн жетекчилери жана кызматкерлери  |  |  |  |
| **3-топ. Квалифициялуу жумушчулар** |
| 1-кесип |  |  |  |
| 2-кесип |  |  |  |
| 3-кесип |  |  |  |
| 4-кесип ж.б. |  |  |  |

**4.7.** **Жылына облустардагы юридикалык жана жеке жактар үчүн массалык кесиптерге жана квалификацияга «кеңейтүү суроо-талабынын» божомолу (биргелешкен бардык иш-чаралар)**

 “Кеңейтүүгө суроо-талап» божомолунун акыркы эсептөөлөрүндө ар кандай иш-аракеттерде катышкан жана болжолдонгон динамиканын көрсөткүчтөрү ар башка болгон бир эле кесипте жана квалификацияда иштегендер (жылына күтүлүүчү өсүш же кыскаруу, ошондой эле аларга таандык болгон иш-чаралар) бир божомолдо интеграцияланууга тийиш. Кесиптик ишмердүүлүк боюнча “кеңейтүү боюнча суроо-талапты” талдоонун натыйжасында, ошол кесиптин жумушчу күчүнүн бардык агымдарын интеграциялоо менен эсептелген жумуштагы жумушчулардын учурдагы саны жана алардын санынын болжолдуу өсүшүнүн же төмөндөшүнүн темпи камтылган. Ошол эле кесип ишмердүүлүктүн ар кандай түрлөрүндө, ошондой эле юридикалык жактар жана жеке ишканаларда, кээ бирлери кээ бирлери күтүлүп жаткан олуттуу кыскаруу, бир кесиптин / квалификациянын бардык агымдарын ушундай интеграциялоонун натыйжасы кыска мөөнөттүү болжолдуу мезгил ичинде санынын көбөйүшү, төмөндөшү же өзгөрүлбөгөндүгү болушу мүмкүн. Кийинки 3 жылга божомол ушул мезгилде жылына бир кесипке "кеңейтүү талабы" туруктуу бойдон калат деген божомол боюнча жасалат. **9-форма** белгилүү квалификациялык деңгээлде ар бир массалык кесипти камтыйт. Мындай форма жумушчу кесиптерге (алар 30-40 болушу мүмкүн), экинчиси - орто звенонун жетекчилеринин жана техниктердин тобу үчүн (алар 20-30 болушу мүмкүн) жана өзүнчө форма жогорку звенонун жетекчилеринин жана кесипкөйлөрдүн тобу үчүн түзүлөт (алар 10-15 катарында болот).

**9-форма** ишканалар - юридикалык жактар жана жеке ишкерлер үчүн өзүнчө түзүлөт. Андан кийин бул эки форманын маалыматтары ар бир кесип жана квалификация боюнча бириктирилет. Акыркы маалыматтар облустук экономикада ар бир кесипте иштегендердин санын жана жыл сайын ар бир кесипте иштеген адамдардын санынын болжолдонгон өсүшү же азайышы (алардын иштин түрлөрүнө жана юридикалык жактарга жана жеке адамдарга таандыктыгын эске албаганда) боюнча көрсөтүлгөн. **9-формада** келтирилген мисал көрсөткөндөй, бир эле квалификация үчүн келечектеги “экспансияга болгон суроо-талап” ар кандай иш-аракеттерде айырмаланышы мүмкүн жана жалпысынан оң же терс, же нөлгө (адам санынын өзгөрүшү) алып келбейт.

**9-форма**. **Бир жылда ар бир массалык кесип жана квалификациясы боюнча "кеңейтүү боюнча суроо-талап" болжолу (иштин бардык түрлөрү бирге)[[6]](#footnote-6)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ишмердүүлүктүн түрү** | **Талдоо жүргүзүлгөн жылы аталган кесип менен ишмердүүлүктүн ар кандай түрүндө иштеген адамдардын саны (7-формадан импортто)** | **Ишмердүүлүктүн түрү боюнча жылына кесиби боюнча «кеңейтүү боюнча суроо-талап» (8-формадан импортто)** | **Жылына кеңейүү боюнча суроо-талап (иштин бардык түрлөрү бирге)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **1. 1-профиль боюнча жетекчилер жана кесипкөйлөр** |
| 1. Айыл чарба, аңчылык, токой чарбасы жана балык уулоо | 150 | +15 |  |
| 2. Пайдалуу кендерди казуу | 170 | -20 |  |
| 3. Тамак-аш продуктуларын өндүрүү | 450 | +55 |  |
| 4. Текстиль өндүрүшү, кийим өндүрүү | 100 | +22 |  |
| 5. Жыгач жана кагаз буюмдарын өндүрүү, басмкана иши | 45 | +5 |  |
| 6. Кокс жана тазаланган химиялык продуктуларды өндүрүү | 85 | 0 |  |
| **Бул кесип менен экономика жаатында иштеген бардык адамдар** | 1000 | +77 | **Жылына 77/1000 = +7.7% (бул квалификацияга суроо-талап өсөт)** |

**4.8. Массалык кесиптер жана квалификациялар боюнча «алмаштыруу суроо-талабын» талдоо жана болжолдоо**

Ар бир кесип жана квалификация боюнча «алмаштыруу боюнча калдык суроо-талап» (бошогон вакансиялардын санынын жана ушул эле убакытта жалданган квалификациялуу кадрлардын санынын ортосундагы айырма) жогоруда көрсөтүлгөн ишканаларды жана уюмдарды изилдөөнүн жүрүшүндө аныкталат. Анкетада **(4-форманы караңыз)** алмаштыруу боюнча көрүнүктүү калдык суроо-талап бар кесиптерди аныктоого мүмкүндүк берген үч суроо бар. Бул суроолор изилдөө жүргүзгөнгө чейинки 12 ай аралыгында кадрлардын жүгүртүүсүнө тийиштүү. Бул ыкма менен көптөгөн же көпчүлүк ишканалар өткөн мезгилде деп эсептеген кесиптер аныкталган:

а) кеткен кызматкерлердин саны жалдангандардын санынан ашып кеткен;

б) а зыркы учурда жумушка орношкондордун арасында жетишсиз квалификациялуу адамдардын үлүшү көп

в) аталган кесиптер жетишсиз жана эмгек рыногунда квалификациялуу кадрларды табуу кыйын.

**10-форма** учурдагы «алмаштыруу боюнча калдыктуу суроо-талап» аныкталган кесиптер жана квалификациялар боюнча маалыматтын түзүмүн көрсөтөт. Ушул таблицадагы маалыматтар ушул Методологиянын акыркы таблицасына киргизилип, анын негизинде облустардын кесиптик билим берүү системасы үчүн сунуштар иштелип чыккан.

 **10-форма. Учурдагы «алмаштыруу боюнча калдыктуу суроо-талап» табылган кесиптерди жана квалификацияларды идентификациялоо"**

| **№** | **Кесиптин аталышы** | **Изилдеген жылы кеткендердин саны жалдангандардан ашып кеткен уюмдардын саны** | **Респондент уюмдар катары эсептелген иштегендердин үлүшү «толук квалификациялуу эмес» (%)** | **«Жетишсиз» деген кесипти атаган респонденттердин - уюмдардын саны.»** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
|  | **Жумушчу кесиптер** |
|  | 1-кесип | Х | 27% | 10 |
|  | 2-кесип |  |  |  |
|  | 3-кесип |  |  |  |
|  | ж.б. |  |  |  |
|  | **Колледждеги билимди талап кылган квалификация** |
|  | 1-профиль боюнча техниктер |  | 22% |  |
|  | 2-профиль боюнча техниктер |  |  |  |
|  | 3-профиль боюнча техниктер |  |  |  |
|  | ж.б. |  |  |  |
|  | **Жогорку билимди талап кылган кесипкөйлөрдүн квалификациясы** |
|  | 1-профиль боюнча кесипкөйлөр |  |  |  |
|  | 2-профиль боюнча кесипкөйлөр |  |  |  |
|  | ж.б. |  |  |  |

 **5-бөлүк. Облустардагы квалификациялуу кадрлардын сунуштарын талдоо**

**5.1. Жумуш издеген адамдардын кесиптик-квалификациялык түзүмүн талдоо** (Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги)

Региондогу квалификациялуу жумушчу күчтү сунуштоо боюнча эки негизги булактардын бири жумуш издеген адамдар болуп эсептелет, алар кандайдыр бир түрдөгү кесиптик окуу жайларында окутулушу, же жумуш орундарында адистигин өздөштүрүшү мүмкүн. Кесиптик жарактуулугунун тышкы белгиси болуп жарандын мурдагы кесиптик тажрыйбасы тууралуу арызы жана ал кесиби боюнча жумуш табуу үчүн кызыгуусу болуп саналат. Ушул эки белги жумуш издеген адамды "кесиби боюнча квалификациялуу" катары каттоого негиз болуп саналат жана квалификациялуу жумушчу күчүнүн сунушун билдирет.

**11-Форма** бул облустун иш менен камсыз кылуу борборлоруна жумуш издөө боюнча кайрылган бардык квалификациялуу кадрлар үчүн түзүлөт. Бул адамдар каттоодон өтүшү керек жана алар өздөрүн компетенттүү деп эсептеген жана жумуш издеген кесиптери же кесиби жөнүндө маалыматтарды каттоодон өткөрүшү керек. Жумушчу кесипти лицейлерде же жумушчу жайларда өздөштүргөндүгү маанилүү эмес. «Техник» жана «кесипкөй» квалификациялык деңгээлдер үчүн профиль бонча билими талап кылынат.

Ишке орноштуруу кызматтарына кайрылган кесиби боюнча адамдардын саны жөнүндө маалыматтар «учурдагы жумушсуздук» индикаторунун курамында акыркы эсептешүүлөрдө пайдаланылат, бул жумуш издөөгө кайрылгандардын ушул кесип боюнча облустагы экономикада иштегендердин санына катышын камтыйт. Индикаторлордун жогорку мааниси (10% жана андан жогору) бул кесиптеги квалификациялуу кадрлардын ашыкча экендигин билдирет.

**11-форма. Иш менен камсыз кылуу кызматына жумуш издөөгө кайрылган адамдардын кесиптик түзүмү (жылына)**

| **Кесиптер** | **Талдоо жүргүзүүдөн мурда бир жылдын ичинде кайрылгандардын саны** | **Алардын ичинен өз кесиби боюнча жумуш издешкендер** |
| --- | --- | --- |
| **Квалификациялуу жумушчу кесиптер** |
| 1- жумушчу кесип | 197 | 118 |
| 2- жумушчу кесип |  |  |
| 3- жумушчу кесип |  |  |
| ж.б. |  |  |
| **Колледжде окууну талап кылган техниктердин квалификациясы** |
| 1-профиль боюнча техниктер |  |  |
| 2-профиль боюнча техниктер |  |  |
| 3-профиль боюнча техниктер |  |  |
| и т.д. |  |  |
| **Жогорку билимди талап кылган кесипкөйлөрдүн квалификациясы** |
| 1-профиль боюнча кесипкөйлөр |  |  |
| 2-профиль боюнча кесипкөйлөр |  |  |

**5.2. Кесиптик билим берүү системасынын бүтүрүүчүлөрүнүн кесиптик-квалификациялык түзүмүнө жана алардын бүтүргөн жылдагы эмгек рыногундагы статусуна талдоо жүргүзүү** (Билим берүү жана илим министрлиги)

Квалификациялуу жумушчу күчүнө сунуштун башка маанилүү булагы болуп кесиптик билим берүүчү окуу жайлардын бүтүрүүчүлөрү эсептелет. Бул топко лицейлердин жана колледждердин бүтүрүүчүлөрү, ошондой эле белгилүү бир деңгээлде университеттин бүтүрүүчүлөрү кирет. Жылына кесиптер жана квалификациялар боюнча бүтүрүүчүлөрдүн саны жана алардын эмгек рыногуна кириши жөнүндө маалыматтар 12-формага киргизилет. Лицейлерди жана колледждерди аяктаган бүтүрүүчүлөрдүн саны жөнүндө маалымат жыл сайын кесиби боюнча топтолуп, Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигине үзгүлтүксүз берилип турууга тийиш. Бирок окуу жайларын(айрыкча колледждерди бүткөн жылы) бүтүрүүчүлөрдүн эмгек рыногундагы статусу жөнүндө маалымат чогултуу – бул кымбат иш-чара. Ошондуктан, бир катар жылдар бою мурдагы чогултулган баалоо маалыматтарын колдонсо болот. Бул маалыматтарды эмгек рыногунда бүтүрүүчүлөрдүн кесиби боюнча ырастоо үчүн жаңы изилдөөлөрдүн пайда болушу менен жаңылап туруу керек.

Учурдагы жана күтүлгөн бош орунду толтурууда кесиптик билим берүү системасынын бүтүрүүчүлөрүнүн ролу окутуу бүткөн жылда эмгек рыногуна (ар кандай кесип боюнча) кошулууну каалаган адамдардын санына жараша болот. Кадрлардын абсолюттук көп чыгарылышы аяктап бара жаткан жылы иштөөнү каалаган бүтүрүүчүлөрдүн анча көп эмес санына айланышы мүмкүн. Калган бүтүрүүчүлөр жогорку окуу жайларда окуусун улантып, же башка себептер менен бүткөн жылы жумушчу күчүнө кирбейт, ошондуктан жумушчу күчүн сунуштоо курамына кирбейт.

**12-форма. Кесиптик билим берүүнүн бүтүрүүчүлөрүнүн саны жана алардын бүтүргөн жылдагы эмгек рыногундагы статусу** (анализ жүргүзүлүп жаткан область, талдоо жүргүзүлгөн жылдын алдындагы окуу жылы)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Кесиптер**  | **Окуучулардын жалпы саны** | **2017-жылы адистиги боюнча бүтүрүүчүлөр** | **Окууну аяктаган жылы ишке киришкен же жумуш издеген адамдардын үлүшү (%)** |
| **Адистиги боюнча облустун лицейлеринин бүтүрүүчүлөрү** |
|  | 1-жумушчу кесип | 129 | 33 | 72% |
|  | 2-жумушчу кесип |  |  |  |
|  | 3-жумушчу кесип |  |  |  |
|  | ж.б. |  |  |  |
|  | Бардыгы: |  |  |  |
| **Адистиги боюнча облустун колледждеринин бүтүрүүчүлөрү** |
| 1 | 1-профиль боюнча техниктер |  |  |  |
| 2 | 2-профиль боюнча техниктер |  |  |  |
| 3 | 3-профиль боюнча техниктер |  |  |  |
| 4 | ж.б. |  |  |  |
|  | Бардыгы |  |  |  |
|  | **Кесиби боюнча облустун ЖОЖдорундагы бүтүрүүчүлөр** [[7]](#footnote-7) |
| 1 | 1-профиль боюнча кесипкөйлөр |  |  |  |
| 2 | 2-профиль боюнча кесипкөйлөр |  |  |  |
| 3 | ж.б. |  |  |  |

 **6-бөлүк. Натыйжаларды талдоо жана маалыматтарды интерпретациялоо**

*Талдоодо колдонулган өзгөрмөлөр*

Маалыматтарды акыркы анализдөөдө жана сунуштарды иштеп чыгууда эмгек рыногундагы суроо-талапты жана сунуш кылууну мүнөздөгөн болгону беш өзгөрмөлүү колдонулат:

Кадрларга болгон муктаждыкты сүрөттөгөн өзгөрмөлөр:

а. иликтөө жаатындагы ар бир кесип жана квалификация боюнча иштегендердин саны (ишканалардын жана уюмдардын жылына иликтөөсүнүн негизинде);

б. кесиби жана квалификациясы боюнча жыл сайын күтүлүүчү өсүш же кыскартуулар (жылына «кеңейтүү боюнча суроо-талап» % жана абсолюттук көрсөткүчтөр менен);

в. “алмаштыруу боюнча калдыктуу суроо-талапты ” мүнөздөгөн маалыматтар (берилген үч суроого ишканалардын жооп берген жоопторунан көрүнүп тургандай, бош вакансиялар болгон же квалификациясы жок жумушчу күчүнүн олуттуу үлүшү бар болгон); Бул маалымат ишканалар тарабынан жыл ичинде квалификациялуу кадрлардын жетишсиздигине туш болгон кесиптерди аныктоого мүмкүндүк берет.

Квалификациялуу кадрларды *сунуштоону* мүнөздөгөн өзгөрмөлөр:

а. «учурдагы жумушсуздук» индикатору (жыл ичинде облустун иш менен камсыз кылуу борборлоруна, алардын кесиби боюнча иштегендердин жалпы санына таандык болгон ишин издөө маселеси боюнча кайрылган квалификациялуу адамдардын саны)

 “ бүтүрүүнүн жетиштүү” индикатору (бул кесип боюнча тармакта иштегендердин жалпы санына киргизилген, жумушка кирген же жыл ичинде жумуш издеген кесиби боюнча бүтүрүүчүлөрдүн саны).

Кадрлардын суроо-талабына жана сунушуна тиешелүү жогоруда көрсөтүлгөн өзгөрмөлөр аларды биргелешип кароого мүмкүндүк берүүчү таблицага топтолот. Бул салыштыруу областтын лицейлеринин, колледждеринин жана белгилүү бир деңгээлде ЖОЖдордун кадрлары боюнча сунуштарды иштеп чыгуунун негизи болуп саналат. Кадрлардын суроо-талап жана сунуш параметрлерин салыштыруу сурамжылоо жылында кайсы кесиптер боюнча кадрлардын жетишсиздиги же ашыкча экендиги жана иштин түрлөрү боюнча кызматкерлердин санынын болжолдонгон өсүшүн же азайышын эске алуу менен, кыска мөөнөттө кырдаал кандайча өзгөрүшү мүмкүн экендиги көрсөтүлөт.

 *Кесипкөй кадрларды чыгаруу боюнча сунуштарды иштеп чыгууда колдонулган эрежелер*

Ар бир кесип боюнча суроо-талап жана сунуш боюнча учурдагы кырдаал талдоо жылында “тең салмактуу”, же кадрлардын жетишсиздиги же ашыкча болушу мүмкүн. Кесип боюнча квалификациялуу кадрларга тең салмактуу суроо-талап жана сунуш төмөнкү маалыматтардын жыйындысы менен мүнөздөлөт:

Кесиби боюнча иштен бошонгондордун саны жылына ишке орношо турган сандан көп (бир кыйла)болгон эмес;

- Көпчүлүк ишканалар бул кесипти “жетишсиз” деп эсептебейт;

- Көпчүлүк ишканалар бул кесип боюнча иштегендердин аз гана үлүшү «жетишээрлик квалификацияга ээ эмес деп эсептешет»;

- Жылына кесиби боюнча (бүткөн жылы иштөөгө даяр) «чыгаруу жетиштүүлүгүнүн» индикатору экономикада кесиби боюнча алектенгендердин санынын 10%ынан ашпоого (бир кыйла)тийиш (жогорудагы идикатордун аныктамасын караңыз);

- “Учурдагы жумушсуздук” индикатору кесиби боюнча бул кесип боюнча иштегендердин санынын 10% ынан ашпайт (жогорудагы идикатордун аныктамасын караңыз);

Жогоруда көрсөтүлгөн бир же бир нече белгилер боюнча байкаларлык четтөөлөр аныкталган кесиптер боюнча эмгек рыногунда кадрлардын "ашыкча" же "тартыштыгы" бар.

*Кесиптик билим берүү системаларынын типтери*

Кадрларды чыгаруу боюнча сунуштаманын 4 тиби колдонулат, ал кесиптер жана квалификациялар боюнча суроо-талапты жана сунуштарды салыштырууга негизделген, тактап айтканда:

а) "кесиптер боюнча кадрлардын чыгарылышын жылына сактоо» (кадрларды чыгаруунун жетиштүүлүгүнүн индикаторунун мааниси төмөн болсо (кесип боюнча иштегендердин санынын 10% ынан бир аз жогору болсо), учурдагы жумушсуздуктун индикаторунун төмөнкү мааниси болгон учурда, жылына кесиби боюнча иштегендердин өсүүсүнүн же кыскарышынын күтүлүүчү темптеринин жогору болушу жана ээлеген кызмат боюнча суроо-талап төмөн болгон учурда);

б) «жылына кесиби боюнча кадрларды чыгарууну жогорулатуу» (кадрларды чыгаруу жетиштүүлүгүнүн индикаторунун мааниси төмөн болсо, кесиби боюнча учурдагы жумушсуздуктун төмөндүгү, жумушка орношкондордун санынын өсүшүнүн күтүлүп жаткан жогорку темптери жана аларды алмаштыруу боюнча жогорку суроо-талап);

с) “жылына кесиби боюнча кадрлардын чыгарылышын кыскартуу» (кадрлардын жетиштүүлүгүнүн индикаторунун жогорку мааниси болгон учурда (10% бир кыйла жогору), кесиби боюнча учурдагы жумушсуздук индикаторунун жогорку мааниси (орточо 10 ден%), алмаштыруу боюнча төмөн суроо-талап болгон учурда, иштегендердин санынын күтүлүүчү кыскарышы же өзгөрбөшү);

д) «программаны иштеп чыгуу/ишке киргизүү» (белгилүү бир кесип боюнча иштегендердин саны жогору болгондо (мисалы, 200дөн ашуун квалификациялуу кызматкерлер), бул кесип боюнча иштегендердин өсүшүнүн күтүлгөн жогорку темпинде, ошол кесип боюнча орун алмаштыруу жана учурдагы жумушсуздук боюнча төмөн суроо-талап жогору болгондо).

Жогоруда көрсөтүлгөн параметрлердин комбинациялары 13-формага киргизилиши керек.

**13-форма. Кесиптик билим берүү системасы үчүн сунуштардын түрлөрү**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сунуштар** | **“Жылына кадрларды чыгаруунун жетиштүүлүгү” (жылына бүтрүрүүчүлөрдүн саны/кесиби боюнча иштегендердин санына карата)** |  **“Учурдагы жумушсуздук ” (жылына жумуш издөө боюнча кайрылгандардын саны/ иштегендердин санына карата)** | **Жылына кесиби боюнча иштегендердин өсүшүнүн болжолдонгон темпи** | **Алмаштыруу боюнча калдыктуу суроо-талап (жылына орду толтурулбаган бош орундардын саны/ кесиптин тартыштыгы)** |
| Жылына кесиби боюнча учурдагы бүтүрүчү кадрларды **сактоо** | 10% көп эмес | Учурдагы жумушсуздук (10% көп эмес) | Жылына кесиби боюнча иштегендердин санынын бир аз кыскарышы же өсүшү төмөн  | Төмөн |
| Жылына кесиби боюнча кадрларды чыгарууну **көбөйтүүгө болот** | 10% көп эмес | Төмөн жумушсуздук (иштеген адамдардан 5-6% ашык эмес) | Жылына кесиби боюнча иштегендердин санынын жогорку болжолдонгон темпи | Жогорку «алмаштыруу боюнча калдык суроо-талап» (толбогон вакансиялар көп) |
| Жылына кесиби боюнча кадрларды чыгарууну **кыскартууга болот** | (Бир кыйла) иштегендердин санынан 10%дан көбү | Жогорку жумушсуздук (иштегендердин санынан 10% дан көбү) | Күтүлүүчү өсүш жок же келечекте кесиби боюнча иштегендер кыскарат | Алмаштыруу боюнча суроо-талап төмөн (толбогон вакансиялар аз) |
| **Жаңы окуу программасын** киргизүү | Бүтүрүү жок | Кесиби боюнча төмөн жумушсуздук (иштеген адамдардан 5-6%дан ашык эмес) | Иштегендердин жогорку саны жана кесиптер боюнча өсүштүн жогорку темпи | Алмаштыруу боюнча жогорку суроо-талап (толбогон вакансиялар көп) |

**7-бөлүк. Квалификациялуу кадрларды чыгаруу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу** ( Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги)

*Жыйынтыктоочу формаларды, корутунду жана сунуштарды иштеп чыгуу*

Мурунку таблицаларда эсептелген маалыматтар 14, 15 жана 16-формаларда жалпыланат.14-форма лицейлерди бүтүргөн жумушчу кесиптер үчүн толтурулат, 15-форма колледждин бүтүрүүчүлөрү үчүн жана 16-форма ЖОЖдордун бүтүрүүчүлөрү үчүн арналган. Бардык формалар бирдей түзүмгө ээ жана аларда бирдей индикаторлор колдонулат. Маалыматтардын негизинде ар бир массалык кесиптер жана квалификациялар боюнча түшүндүрмөлөр берилет жана сунуштар түзүлөт. Сунуштар жогоруда көрсөтүлгөн 4-типтен тандалат (13-форманы караңыз)

*Эмгек рыногунун учурдагы абалына талдоону төмөнкүлөрдүн божомолу менен айкалыштыруу зарылдыгы*

Кадрларды чыгаруу боюнча сунуштарды иштеп чыгууда анализ менен айкалыштыруу зарыл: а) ар бир массалык кесип жана квалификация боюнча квалификациялуу кадрларга болгон учурдагы суроо-талаптын жана сунуштун динамикасын; жана б) ушул кесиптер боюнча суроо-талаптын жана сунуштун келечектеги динамикасын божомолдоо (ушул аныкталган учурдагы жетишсиздикти же кесиптер боюнча жылдан жылга кеңейтүү боюнча болжолдонгон суроо-талап менен кесиптер боюнча кадрлардын ашыкча экендигин салыштыруунун негизинде). Бул анализдин натыйжасында эки вариант келип чыгышы мүмкүн:

1-вариант: *Кадрлардын ашыкча экендиги болжолдонгон өсүш тобокелдиги:* Белгилүү бир кесип боюнча учурдагы ашыкча кадрлар аныкталган болсо, жана келечекте кесип боюнча суроо-талапты кыскартуу болжолдонуп жатса, анда келечекте ашыкча кадр көбөйөт, бул кесип боюнча окуучулар топтомун кыскартуу жагына өзгөртүүнү талап кыла алат деп жыйынтык чыгарууга болот.

2-вариант: Болжолдонгон кадрлардын жетишсиздигинин өсүү тобокелдиги:Эгерде белгилүү бир кесип боюнча кадрлардын учурдагы жетишсиздиги табылса жана келечекте кесип боюнча суроо-талаптын өсүшү божомолдонсо, анда келечекте кадрлардын тартыштыгы көбөйөт деген жыйынтык чыгарууга болот. Ушундан улам, лицейлерге же колледждерге окуучулардын кесибин жогорку деңгээлге көтөрүүнү талап кылышы мүмкүн.

*Жогорку окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрү үчүн эсептөөлөрдүн өзгөчөлүктөрү*

Жогорку окуу жайлары кадрларды өздөрү жайгашкан облустар боюнча гана эмес, башка региондор үчүн да даярдап жаткандыктан, ЖОЖдордун кадрларынын өндүрүмдүүлүгүн жана региондо иштегендердин түзүмүн түздөн-түз салыштыруу көп деле мааниге ээ эмес . Жогорку билимди талап кылган кесиптер жана квалификациялар боюнча иштегендердин түзүмү жана бул кесиптерге суроо-талаптын күтүлүп жаткан динамикасы жөнүндө маалымат маанилүү.Жогорку билимдүү адамдар үчүн суроо-талапты жана сунушту салыштыруу жогорку окуу жайларынын адистиги боюнча кадрларды чыгаруу жана бул адистик боюнча учурдагы олуттуу жумушсуздук болгон учурда маанилүү болот. Учурдагы жумушсуздук көрсөткүчүнүн жогору мааниси, бул адистик боюнча жогорку окуу жайларынын көпчүлүк бүтүрүүчүлөрүнүн ушул чөйрөдө, коңшу региондордо жана эмгек миграциясында жумуш табуу мүмкүнчүлүгүнүн жок экендигин билдирет, бул региондун жогорку окуу жайларында кадрлардын чыгарылышын кыскартууну сунуш кылышы мүмкүн. Ошентип, кесиби боюнча учурдагы жумушсуздуктун көрсөткүчү жогорку окуу жайларынан кадрларды чыгаруу боюнча сунуш мүнөзүнө таасир этүүчү негизги факторлордун бири болуп саналат.

**14-15-16-формалар. Квалификациялуу кадрларды (лицейлерден, колледждерден жана ЖОЖдордон) чыгаруу боюнча талдоо жана сунуштар**

|  | **Массалык кесиптер** **(КРдин ОЖК боюнча коду)** | **2019-жылы иштегендердин саны** | **«Жыл сайын иштегендерди кеңейтүүнүн / кыскартуунун эсебинен муктаждык»** | **«Орун алмаштырууга карата калдык суроо-талаптар»** | **Кесиби боюнча «учурдагы жумушсуздук» индикатору:** (Жумуш издеген адамдардын саны/ кесиби боюнча иштегендердин саны) | **Жылына лицейлерди бүтүрүү** (бардык бүтүрүүчүлөр/ ишке киришкен же жумуш издөөчү адамдар) | **Кесиби боюнча бүтүрүүнүн индикатору:** (эмгек рыногундагы бүтүрүүчүлөрдүн саны / кесиби боюнча иштегендердин санына карата) | **Түшүндүрмөлөр жана сунуштар** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **%** | **Число** | **2018-жылы чыгып кеткендердин саны жалдангандардын санынан ашып кетти**  | **“Толук квалификациялуу эмес” деп эсептелген иштегендердин үлүшү (%)** | **Бул кесипти «эмгек рыногундагы жетишсиздик» деп атаган ишканалардын саны** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8 = 7/2** | **9** |
|  |  | **Формадан импорттоо** | **Формадан импорттоо** | **Формадан импорттоо** | **Формадан импорттоо /** **2-тилкедеги маалыматтар** | **Формадан импорттоо** |  |  |
| 1 | *1-жумуш кесиби :* электр жабдууларын тейлөө жана оңдоо боюнча электр куроочулар(7233) | 813 | Рост 0.8% | +6 | Х[[8]](#footnote-8) | 40% |  | 74/813=9.1% | Адистиги: электр куроочу168/97 | 97/813=11.9% | Учурдагы жумушсуздук жана кесиптин кээ бир тартыштыгына байланыштуу кесипти бүтүрүүнү **көбөйтүүгө болот** |
| 2 | *2-жумуш кесиби*(Код) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | ж. б. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**2.** **Иштерди аткаруу боюнча негизги иш-чаралардын циклы**

1. 2021-жылдын январынан тарта (3 жылда бир жолу) Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитетин, Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлигин, Мамлекеттик салык кызматын эмгек рыногун талдоо боюнча иштердин башталышы жөнүндө билдирет. Билдирүү Методологияда көрсөтүлгөн уюмдар маалыматтарды берүүгө же иштерди жүзөгө ашырууга тийиш болгон формаларды камтууга тийиш.

2. Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитети акыркы 5 жылдагы ишмердүүлүктүн 28 түрү боюнча иштегендердин саны жөнүндө өлкөнүн ар бир облусу боюнча ишканаларга жана уюмдар-юридикалык жактарга, ошондой эле жеке жактарга (өз алдынча) маалыматтарды берет жана жылына ишмердүүлүктүн ар бир түрү боюнча (юридикалык жана жеке жактар боюнча) иштегендердин санынын өсүшүнүн же кыскарышынын болжолдонгон темпин (кеңейтүү боюнча суроо-талап) эсептейт.

3. Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитети Методологиянын талаптарына ылайык ар бир облус боюнча юридикалык жана жеке жактардын ишканаларынын жана уюмдарынын жумушчу күчүн иликтөө үчүн тандап алууну түзөт.

4. Мамлекеттик салык кызматы Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитетине жана Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлигине жеке жактардын-ишканалардын саны, алардын ишмердүүлүктүн түрүнө болгон таандыктыгын жана жумушчу күчүнүн саны жөнүндө маалыматты алуу мүмкүндүгүн берет.

5. Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги юридикалык жана жеке жактарды текшерүү боюнча иштерди аткарууга конкурс өткөрүү жана Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитети тарабынан даярдалган тандоонун негизинде Кыргыз Республикасынын ар бир облустары боюнча маалыматтарды эсептөө жөнүндө кулактандырууну даярдайт. Кулактандыруу мамлекеттик социалдык заказ боюнча конкурстарды өткөрүүнүн тартибине ылайык жарыяланууга тийиш.

6. Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги кесиби боюнча жогорку окуу жайларын, орто жана башталгыч кесиптик билим берүү мекемесин бүтүргөндөрдүн саны жана алардын акыркы мезгилдеги эмгек статусу жөнүндө маалымат берет, мындай маалымат ар бир облуста бар.

**7.** Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги жыл ичинде аймактык бөлүнүштөргө кесиби боюнча жумуш издөө маселеси менен кайрылган квалификациялуу адамдар жөнүндө маалыматтарды чогултат.

8. Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги чогултулган маалыматтарды жыйынтыктоочу таблицага киргизет, эмгек рыногун талдоонун индикаторлорун эсептейт жана алдыдагы 3 жылдагы массалык кесиптер жана квалификациялар боюнча кадрларды чыгаруу боюнча сунуштарды иштеп чыгат.

9.Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги менен 3 жылга квалификациялуу жумушчу күчүнө суроо-талаптын болжолдорунун долбоорлорун жана ар бир облуста кесиптик билим берүү системасына тиешелүү сунуштарды макулдашат.

10. Ар бир облус боюнча кесиптик билим берүү системасынын акыркы макулдашылган болжолдоолору жана сунуштары Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлигине жана Кыргыз Республикасынын Экономика министрлигине жиберилет.

1. *(* ***1-форманы караңыз.*** *Юридикалык жана жеке жактардагы уюмдардагы жумушчу күчү жана жылына облустардагы ишмердүүлүгүнүн түрү боюнча болжолдуу "кеңейтүү боюнча суроо-талап")* [↑](#footnote-ref-1)
2. Көлөмү оң (сандын өсүшү( +)жана терс (сандын кыскарышы(-) болушу мүмкүн [↑](#footnote-ref-2)
3. Юридикалык жана жеке жактар боюнча өз-өзүнчө [↑](#footnote-ref-3)
4. Талдоо жылынын алдында ушул иште иштеген адамдардын жалпы статистикалык санына барабар болушу керек (1-формадан импорттолгон) [↑](#footnote-ref-4)
5. 1-форманын акыркы тилкеси ( ишмердүүлүктүн түрү жана юридикалык жана жеке жактарга боюнча өз-өзүнчө) [↑](#footnote-ref-5)
6. Юридикалык жана жеке жактар үчүн өзүнчө түзүлөт, мындан кийин формалар бириктирилет. [↑](#footnote-ref-6)
7. Эгерде мындай маалымат облустардын ЖОЖдору тарабынан чогултулса [↑](#footnote-ref-7)
8. Кесиби боюнча жумуштан кеткен кызматкерлердин саны жалдангандардын саны менен салыштырганда ашып кеткени ишканалар аныкталды (алмаштыруу боюнча калдыктуу суроо-талап байкалат) ( [↑](#footnote-ref-8)