

ПРОТОКОЛ
заседания Координационного совета
по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»
№ 1

Место проведения заседания: Республика Казахстан, г. Астана, пр. Кабанбай батыра, 17, блок Б, конференц-зал

Дата и время проведения заседания: 26 марта 2018 года, 15.00

Присутствовали:

Члены Координационного совета и приглашенные участники (по списку, в приложении 1)

Повестка дня заседания:

1. Об основных направлениях работы Координационного совета в 2018 году.

(Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна, исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»).

2. Мероприятия по внесению изменений в Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы в части установления предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов в нефтегазовой отрасли.

(Туленов Дастан Дукенгалиевич, директор департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»).

3. Информация о Генеральном соглашении между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профсоюзов на 2018-2020 годы.

(Купбаев Сайран Изтелеуович, первый заместитель председатель общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз нефтегазового комплекса»; Туленов Дастан Дукенгалиевич, директор департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»).

4. О работе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства РК, в том числе обсуждение изменений к статьям Трудового кодекса (ТК РК), предложенных членами Ассоциации.

(Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна, исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»; Надирова Айнура Куанышбековна, Доцент кафедры гражданского права КазГЮУ).

5. О проекте «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» и развитии отраслевой системы квалификаций. Определение наименований и количества отраслевых рамок квалификаций в нефтегазовой отрасли.

(Казембекова Лаура Нуркеновна, ведущий эксперт департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»).

6. О стипендиях в рамках Образовательной программы KAZENERGY:

6.1. Предоставление промежуточного отчета по предоставлению стипендии Шеврон имени Сафи Утебаева студентам высших учебных заведений и колледжей РК в 2017-2018 учебном году;

6.2. Утверждение состава Рабочей группы по отбору претендентов на предоставление стипендий, премий и грантов в рамках образовательной программы KAZENERGY.

(Мусенова Гульжан Тастемовна, директор департамента образовательных программ Ассоциации «KAZENERGY».)

По вопросам повестки дня заседания приняты следующие решения:

1. Обсуждение по теме «Об основных направлениях работы Координационного совета в 2018 году».

Слушали:

Ахмурзину Л. Ж. – В текущем году Ассоциацией «KAZENERGY» планируется проведение двух плановых заседаний, в том числе в сентябре-октябре текущего года. Вопросы повестки 2018 года:

1. Мероприятия по внесению изменений в Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы.

В этом году Ассоциацией совместно с социальными партнерами будет вестись работа по Отраслевому соглашению. На сегодняшний день подписано первое дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению. На данный момент завершаются мероприятия по внесению изменений в Отраслевое соглашение, в части межразрядных коэффициентов. Также, в связи с тем, что в этом году подписано Генеральное соглашение на 2018-2020 гг., необходимо провести работу на предмет соответствия его положений с Отраслевым соглашением и, при необходимости, провести работу по внесению изменений в редакцию Отраслевого соглашения. Кроме того, Ассоциацией получено письмо от Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (МТЦЗН) о плане мероприятий по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов на 2018-2020 годы, который также необходимо рассмотреть с точки зрения внесения изменений в редакцию Отраслевого соглашения.

2. В текущем году продолжится работа в МТЦЗН в рамках Экспертной группы по анализу правоприменительной практики норм трудового законодательства Республики Казахстан на постоянной основе. Со времени начала работы Экспертной группы проведено порядка 16 заседаний, Ассоциацией было вынесено более 60 предложений в редакцию Трудового кодекса РК (ТК РК). Сегодня в четвертом вопросе Координационного совета мы хотели бы вынести на обсуждение 8 ключевых норм, которые представляют интерес членов Ассоциации и принять по ним принципиальную для нас позицию, чтобы в дальнейшем отстаивать ее на площадке государственного органа по труду.

3. Также в рамках Координационного совета в течение 2018 года к рассмотрению предлагаются вопросы обновления отраслевой рамки квалификаций, рассмотрения и экспертизы проектов профессиональных стандартов; дуального обучения; реализации (при наличии финансирования) двух целевых проектов Ассоциации: «Отчет о социальной ответственности в НГО», «Женщины в энергетике Казахстана»; утверждения состава Рабочей группы по отбору претендентов на предоставление стипендии/премии/гранта в рамках образовательной программы KAZENERGY и другие вопросы, инициированные в течение текущего года членами Координационного совета или других совещательных органов в рамках деятельности нашего Корсовета.

Выступили:

Абденов С.С. – в основных направлениях работы Координационного совета в 2018 году предлагаю предусмотреть заслушивание членов Координационного совета (например, Shell Kazakhstan Development B.V.) касательно практики нормирования труда в компании, в частности установления численности на предприятии.

Также, перечень основных направлений, представленных Координационным советом в 2018 году, предлагается дополнить актуальными вопросами в области безопасности и охраны труда.

В прошлом году, нами активно обсуждались вопросы, связанные с несчастными случаями со смертельным исходом как на производстве, так и не связанных с производством. В практике есть случаи смерти работника не в силу производственных факторов, при этом ответственность несут работодатели. В данном контексте необходимо рассмотреть вопросы качества проведения профессиональных медицинских осмотров, собрать статистику по компаниям отрасли.

Алтыбаева Ш.Б. – необходимо продумать, что нужно для профилактики здорового образа жизни и улучшения качества медицинских услуг, так как простое ужесточение требований к прохождению медицинских осмотров, может повлечь нежелательную реакцию со стороны работников, с определенными последствиями для работодателя. Было бы хорошо отдельно обсудить и рассмотреть лучшие мировые практики.

Карабалин У.С. – на самом деле, если посмотреть статистику, довольно часты случаи смерти вовремя межвахтового отдыха. Это свидетельствует о том, что, у людей были проблемы и они не были своевременно выявлены. Есть случаи, когда работающие на производстве с опасными и вредными условиями труда работники по состоянию здоровья не должны работать в таких условиях. С другой стороны, для работников также необходимо создавать условия для межсменного отдыха на вахте. Я думаю, обсуждение данного вопроса актуально в рамках Координационного совета.

Имантаева А.М. – необходима статистика, так как она затронет данные по заболеваемости, возрастным категориям и так далее. Также необходимо ознакомиться с практиками и правилами, разработанными в разных компаниях.

Абденов С.С. – предлагаю принять к сведению основные направления работы Координационного совета с дополнениями.

Решили:

- 1.1. Принять к сведению выступление Ахмурзиной Л. Ж.
- 1.2. Одобрить основные направления работы Координационного совета в 2018 года с учетом предложений согласно приложению 2.

2. Мероприятия по внесению изменений в Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы в части установления предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов в нефтегазовой отрасли.

Слушали:

Туленова Д.Д. – как упоминалось в наших предыдущих заседаниях Координационного совета в Отраслевом соглашении остались темы, которые не были должным образом отражены в нем. Протоколом Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений №4 от 28 ноября 2017 года решено внести дополнение в части установления минимального размера месячной тарифной ставки (оклада).

Представлена информация касательно работы, проведенной Рабочей группой в части установления предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов в нефтегазовой отрасли, в том числе:

- направление письма членам Ассоциации, профсоюзам, Министерство энергетики РК для уведомления организаций отрасли, не являющиеся членами Ассоциации, о проводимой работе и внесении ими также предложений и замечаний по предельным (минимальным) значениям межразрядных коэффициентов;

- сбор и анализ замечаний и предложений;

- проведение заседания Рабочей группы (24.01.18), на котором обсуждены предложения;

- согласование проекта предельных (минимальных) межразрядных коэффициентов отрасли для дальнейшего рассмотрения;

- направление писем заинтересованным сторонам для получения окончательных предложений до конца февраля 2018 года;

- получены и обработаны последние предложения к предельным (минимальным) межразрядным коэффициентам отрасли, которые были направлены членам Рабочей группы в рабочем порядке для согласования;

- вынесение окончательного варианта предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов на данное заседание Координационного совета.

Выступили:

Абденов С.С. – прошу членов Координационного совета высказаться по данному вопросу.

Алтыбаева Ш.Б. – считаем, что Ассоциацией были предприняты все необходимые усилия по привлечению широкого круга работодателей нефтегазовой отрасли. Ассоциацией также проведена вся необходимая работа по анализу и выявлению предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов.

Вместе с тем, считаем, что HR службы на местах должны быть проинструктированы, что действующие трудовые договоры и системы оплаты труда, не должны отменятся с внедрением предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов. Министерством энергетики должно быть озвучено, что после включения предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов в Отраслевое соглашение не должно быть пересмотров значений в меньшую сторону.

Мустафина Е. Е. – считаем необходимым исключить риск пересмотра существующих систем оплат труда, в том числе предельных значений межразрядных коэффициентов в меньшую сторону. Необходимо сделать соответствующую редакцию в тексте дополнительного соглашения к Отраслевому соглашению.

Избасов К. Б. – предлагаем оговорить данное положение в сопроводительном письме к предельным значениям межразрядных коэффициентов, а также разместить данную информацию на сайте Министерства энергетики РК.

Имантаева А.М. - с точки зрения постоянного желания со стороны работодателей пересмотреть систему оплаты труда в меньшую сторону, особенно в компаниях с иностранным участием, необходимо отработать и правильным образом сформулировать редакцию допсоглашения.

Алтыбаева Ш.Б. – с учетом проделанной работы Ассоциацией предлагаю согласовать и утвердить предельные (минимальные) значения межразрядных коэффициентов и согласовать со сторонами Отраслевой комиссии проект допсоглашения.

Абденов С.С. – считаю Рабочей группой по вопросам установления предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов в нефтегазовой отрасли была проведена большая работа, поэтому предлагаю согласовать и утвердить предельные (минимальные) значения межразрядных коэффициентов согласно приложению 3.

Решили:

2.1. Принять к сведению информацию Туленова Д.Д.

2.2. Согласовать предельные (минимальные) значения межразрядных коэффициентов в нефтегазовой отрасли.

2.3. Ассоциации, совместно со сторонами социального партнерства подготовить дополнительное соглашение с соответствующей редакцией.

2.4. Ассоциации направить в МЭ РК для обсуждения на очередном заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в нефтегазовой отрасли предложения по внесению изменений в Отраслевое соглашение в части предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов. Срок: до 16 апреля 2018 года.

3. Информация о Генеральном соглашении между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профсоюзов на 2018-2020 годы.

Слушали:

Купбаева С.И. - главным итогом Генерального соглашения на 2015-2017 г. была полная реформатизация института социального партнерства, начавшая с:

1) принятия Закона «О профсоюзах» - где были четко разделены и дифференцированы функции региональных, отраслевых и республиканских профсоюзов, расширены их полномочия, закреплена обязанность исполнения всеми профсоюзами положений соглашений и коллективных договоров.

2) разработки и принятия Трудового Кодекса РК с распределением роли и ответственности субъектов трудовых отношений.

Был вскрыт ряд серьёзных проблем, требующих совместных усилий. Это:

1) неформальная занятость;

2) задолженность по заработной плате;

3) обеспечение безопасных условий труда;

4) недостаточный уровень правовой грамотности работодателей и работников, а также проводимых переговорных процессов.

Новое Генеральное соглашение направлено на реализацию задач, исходящей из Третьей модернизации и включают меры разрешения имеющихся проблем, вошедшие в Дорожную карту по его реализации. Нормативный акт состоит из 7-ми разделов, где согласованы вопросы технологической модернизации экономики, содействия формальной и продуктивной занятости населения, улучшения качества человеческого капитала, условия и охраны труда, а также промышленной и экологической безопасности. Все мероприятия Дорожной карты найдут свое отражение на уровне отраслевых и региональных соглашений.

Хотелось отметить, что мониторинг реализации Генерального соглашения ежеквартально будет рассматриваться на рабочей группе при МТСЗН и один раз в полугодие - на заседаниях Республиканской трёхсторонней комиссии по социальному партнерству при Правительстве.

Туленова Д.Д. – Генеральное соглашение, основной целью которого является проведение согласованной социально-экономической политики и взаимодействие в обеспечении условий для достойного труда работников, разработано с учетом Послания Главы государства «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность», норм Трудового кодекса и законодательства о профсоюзах.

В Соглашение включены новые предложения: пакет обязательств по модернизации системы профессионального образования, формирование системы сертификации кадров,

развитие профессиональной мобильности, совершенствование системы социального страхования.

В связи с подписанием новой редакции Генерального соглашения, Ассоциацией проведен анализ релевантности основных частей Соглашения с Отраслевым соглашением в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической областях Республики Казахстан на 2017-2019 годы (далее – Отраслевое соглашение), который был подписан в ноябре 2016 года. Отмечаются следующие положения Соглашения, гармонизация с которым желательна в Отраслевом соглашении:

- пунктом 3.20 раздела III Соглашения «Содействие формальной и продуктивной занятости населения и повышению производительности труда» предусматривается обеспечение внедрения независимой сертификации квалификаций;

- пунктом 3.21 раздела III «Содействие формальной и продуктивной занятости населения и повышению производительности труда» Соглашения оговаривается содействие внедрению дуального обучения на предприятиях и распространению института наставничества;

- в пункте 4.19 раздела IV «Улучшение качества человеческого капитала» Соглашения Стороны договорились «Осуществлять меры по реализации концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030»;

- в разделе V «Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность» Соглашения предусмотрены положения об основных приоритетных направлениях по обеспечению условий и охраны труда;

- в пункте 6.24 раздела VI «Социальное партнерство» Соглашения Стороны договорились «Соблюдать принципы равенства и возможностей в области оплаты труда между иностранными и отечественными работниками при выполнении равнозначных работ и соответствующей одинаковой квалификации».

Выступили:

Ахмурзина Л. Ж. – в раздаточные материалы Ассоциацией приложена служебная записка от НПП с запросом от МТСЗН по проекту Плана мероприятий по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов. Хотелось бы отметить ряд пунктов Плана мероприятий, которые могут оказаться чувствительными для работодателей в части фактического исполнения. Так, например:

- внесение изменение в Отраслевое соглашение, в части минимальных и максимальных значений заработных плат (пункт 5), тогда как согласно пункту 1 статьи 103 ТК РК размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается. Во исполнение данного пункта членам Отраслевой комиссии нужно будет запрашивать у работодателей данные по заработной плате, в части максимальных и минимальных значений;

- обеспечение соблюдения работодателями, привлекающими иностранную рабочую силу, требования законодательства РК в части равной оплаты труда. Это означает, что компаниям необходимо будет представлять диапазон заработных плат для иностранной рабочей силы и эквивалент заработных плат граждан Казахстана;

- проведение индексации заработной платы на условиях, определенных в коллективных договорах. Этот вопрос уже не в первый раз поднимается профсоюзами, которые к тому же хотят данное положение внести в ТК РК, и обязать ежегодно индексировать заработную плату работодателями.

В данном Плане есть вопросы, которые требуют на наш взгляд обязательного рассмотрения работодателями и, в этой связи, просим дать ваши комментарии или замечания к Плану мероприятий в срок до 28 марта 2018 года, как было ранее указано в письмах работодателям.

Избасов К.Б. – прошу обратить внимание на пункт 11, где требуется обеспечение создания Отраслевого совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров. Считаю, данный пункт необязательным, так как данные функции в

нефтегазовой отрасли переданы Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в нефтегазовой отрасли.

Имантаева А.М. – не согласна с пунктом 10 Плана в части упрощения процедуры выдвижения требований работников к работодателям (без проведения конференции с участием не менее двух третей делегатов). Есть определенные процедуры, которые должны пройти участники трудового спора и игнорирование определенных ее этапов считаем не совсем правильным.

Далее, положение о возможности посещения объекта (субъекта) контроля без предварительного уведомления и регистрации в уполномоченном органе по правовой статистике и специальным учетам с целью усиления роли предупреждения рисков нарушения трудовых прав работников. Для организаций с вредным и опасным производством есть определенные условия допуска на территорию, которые необходимо выполнять.

Пункт 16 Плана также, считаем необходимо, всем внимательно изучить.

Надирова А.К. – касательно пункта 10 Плана вопросы отрегулированы в подпункте 22 пункте 2 статьи 23 ТК РК, где Работодатель обязан беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний. Также посещение объектов работодателя регулируются статьей 197 ТК РК. Таким образом, нет необходимости в вышеуказанных нововведениях.

Алтыбаева Ш. Б. – вопрос также стоит в обеспечении безопасности контролирующим органам, прибывающим на предприятия с повышенной производственной опасностью, и в том числе, организационные вопросы посещения объектов.

Решили:

3.1. Принять к сведению выступления Купбаева С.И., Туленова Д.Д.

3.2. Участникам заседания Координационного совета направить замечания и предложения к Плану мероприятий по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов на 2018-2020 годы, в срок до 28 марта, как было указано ранее в письмах Ассоциации компаниям.

4. О работе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства РК, в том числе обсуждение изменений к статьям Трудового кодекса (ТК РК), предложенных членами Ассоциации

Слушали:

Ахмурзину Л.Ж. - как Вам известно, МТСЗН в рамках законодательной работы, приказом № 102 от 28 апреля 2017 года, создало «Экспертную группу по анализу правоприменительной практики трудового законодательства». На сегодняшний день состоялось порядка 16 заседаний Экспертной группы.

Ассоциацией, в свою очередь, создана Рабочая группа по вопросам трудового законодательства, для выработки согласованной позиции членов Ассоциации по изменениям и дополнениям в трудовое законодательство Республики Казахстан. В состав Рабочей группы вошли и активно участвовали представители таких компаний как ТОО ТШО, АО «РД КазМунайГаз», АО «Самрук-Энерго», НСОС, КПО, АО «НК «КазМунайГаз», АО «КазТрансОйл». На сегодняшний день прошло порядка 10 встреч Рабочей группы, на которых обсуждались актуальные вопросы практики правоприменения ТК РК.

Ввиду того что, сводная таблица всех предлагаемых изменений очень объемна, вниманию участников заседания Координационного совета предлагается к обсуждению

наиболее актуальные положения ТК РК, которые были вынесены Ассоциацией на заседания Экспертной группы МТСЗН. Это такие статьи, как «Заемный труд» (статья 7-1 (новая) ТК РК), «Прикомандирование работника к другому юридическому лицу» (статья 40 ТК РК), «Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя» (статья 52 ТК РК), «Вахтовый метод работы» (статья 135 ТК РК), «Труд работников, направляемых временно частными агентствами занятости к другим физическим или юридическим лицам по договору на оказание услуг по предоставлению персонала» (статья 137-1 (новая) ТК РК) (приложение 4).

Выступили:

Касательно нового подпункта 26) статьи 52 «Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя» ТК РК:

Имантаева А.М. – по статье 52 подпункт 26) хотелось бы уточнения в части умышленного причинения вреда здоровью или совершения иных насильственных действий по отношению к кому?

Надирова А.К. – можно ли обойтись действующими нормами трудового законодательства, например, согласно подпункта 68) статьи 1 ТК РК, где приводится понятие грубая неосторожность, которую можно было бы использовать в качестве основания для расторжения трудового договора?

Ахмурзина Л.Ж. – в данном случае, речь идет о драках на производственных объектах, при этом нет прямой нормы закона, по которому можно уволить зачинщиков драки, если нет решения суда.

Алтыбаева Ш.Б. – мы вынесли данные новации, в том числе, потому что закон на момент утверждения не учитывал изменений социального фона, который на данный момент, имеет тенденцию к повышению в сторону агрессии. По существующим положениям ТК РК невозможно уволить работника инициировавшего драку, если дело не доведено до приговора суда. Наш посыл выражается в том, что мы не собираемся мириться не только с проявлениями пьянства, наркомании, но и агрессивного поведения на производстве.

Также в рамках 4-го вопроса заседания были обсуждены статьи «Заемный труд», «Прикомандирование работника к другому юридическому лицу», «Вахтовый метод работы» в прилагаемой сравнительной таблице. Членами Координационного совета были высказаны конструктивные замечания и предложения.

В целом, по всем предложениям и изменениям в ТК РК:

Надирова А.К. – общая сводная таблица включает в себя 111 дополнений и изменений норм ТК РК. Это хорошее начинание, так как ТК РК требует серьезной проработки, особенно в части понятийного аппарата. Подвижки в данном вопросе есть, например, из 18 предложенных институтом законодательства поправок к понятийному аппарату ТК РК, 11 уже приняты государственным органом по труду.

В этом плане, приветствую работу, проводимую Ассоциацией и ее членами, так как есть правоприменительная практика трудового законодательства и ее надо корректно переложить в положения ТК РК.

Джусупова А.К. – особую благодарность хотелось бы выразить Ассоциации «KAZENERGY» за активную позицию в работе над изменениями трудового законодательства РК. Государством уделяется большое внимание усилению роли социального партнерства, и мы призываем работодателей активно поддерживать Ассоциацию в ее начинаниях в данном направлении.

Карабалин У.С. – хочу высказать пожелание, чтобы в любом случае, закон читается однозначно. Необходимо, во избежание споров и судебных разбирательств, стремиться четко и ясно прописывать положения трудового законодательства.

Алтыбаева Ш.Б. – сегодня была цель поставить участников заседания в курс дела в области анализа правоприменительной практики трудового законодательства, показать где мы находимся. Спасибо Ассоциации «KAZENERGY» за созданную диалоговую площадку.

Решили:

4.1. Принять к сведению информацию Ахмурзиной Л. Ж., Надировой А.К.

4.2. Участникам заседания Координационного совета, в случае необходимости предоставить в Ассоциацию замечания и предложения к изменениям в ТК РК.

5. О проекте «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» и развитии отраслевой системы квалификаций. Определение наименований и количества отраслевых рамок квалификаций в нефтегазовой отрасли.

Слушали:

Казембекову Л.Н. - Проект "Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест" осуществляется в рамках Соглашения о Займе между Правительством РК и Всемирным банком. Общая сумма финансирования составляет 137 млн \$. В рамках Проекта в период с 2017 по 2020 гг. запланирована разработка 550 профстандартов, в 2017 году были разработаны 70 профстандартов. Из 70 профстандартов, 3 разработаны по направлению нефтегазовый комплекс:

1. Вышкомонтажные работы.
2. Буровая бригада.
3. Управление бурением.

Ассоциация приняла в работу данные профстандарты от Ассоциации горно-металлургических предприятий (АГМП), и вместе с тем, направила их на рассмотрение 40 компаниям, из которых замечания представили только пять компаний:

1. АО «НК «КазМунайГаз».
2. НИИ «Технологии добычи и бурения».
3. ТОО «Тенгизшевройл».
4. NSOC N.V.
5. Паркер (подрядная компания КРО B.V.).

В настоящее время идет работа по подготовке замечаний и предложений для разработчика профессиональных стандартов.

В марте 2017 года Отраслевой комиссией при МЭ РК была утверждена Отраслевая рамка квалификаций в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях (ОРК), разработанная на основе действующих методических рекомендаций. В связи с обновлением методических рекомендаций по разработке ОРК, реализуемого в рамках Проекта, действующая ОРК потребует внесения изменений. Для формирования отраслевой системы квалификаций различными экспертами предлагается разрабатывать ОРК по наиболее схожим видам деятельности и видам занятий. Традиционно нефтегазовая отрасль делится на 3 сектора:

1. Разведка и добыча нефти и газа (upstream).
2. Транспортировка и хранение нефти и газа (midstream).
3. Переработка и реализация нефти и газа (downstream).

В связи с чем, выносим на повестку заседания вопрос об определении наименований и количества ОРК для предстоящей работы по обновлению ОРК.

Выступили:

Алтыбаева Ш.Б. – хотелось бы напомнить коллегам о важности поднимаемого вопроса. Как только профессиональные стандарты утвердятся, те компании которые не были

вовлечены в эту работу, обнаружат, что ряд должностей в компаниях не существует. И организациям придется переучивать или переименовывать наименования действующих работников. Поэтому настоятельно просим назначить ответственное лицо в своих компаниях, которые будут прорабатывать вопросы, касающиеся профстандартов. Просим активно включаться в эту работу специалистов в области нормирования оплаты труда.

Имантаева А.М. – касательно сектора «Переработка и реализация нефти и газа», мы думаем требуются дополнения в части эксплуатации, технического обслуживания.

Алтыбаева Ш.Б. – данная работа в процессе, просим предоставить информацию по ОРК и детализацию по ним, комментарии будем ждать до 6 мая 2018 года.

Ахмурзина Л.Ж. – Ассоциацией ведется активная работа по согласованию технического задания по профстандартам с группой управлением проекта при МТСЗН на площадке НПП. Ассоциация написала квалификационные требования к привлекаемым экспертам и направила их в МТСЗН, НПП. Данные работы проводятся с целью улучшения качества разрабатываемых документов.

Алтыбаева Ш.Б. – понятно что в компаниях службы HR не могут быть ответственны за качественные профстандарты, так как большая часть их не являются производственными. Но вы должны в своих компаниях из всех профильных департаментов идентифицировать экспертов, кто знает производственные процессы.

Ассоциация организовала обучающий семинар по методическим рекомендациям по разработке профстандартов. Понимание сути поднимаемого вопроса, его важности начало доходить до участников семинара только в ходе данного семинара. Необходимо обучать своих экспертов и тогда вы будете давать грамотные ответы по профстандартам. Также необходимо доносить до менеджмента, принимающего решения в вашей компании, важность данной работы, иначе реализация проекта будет под вопросом.

Ордабаев О.Т. – поддерживаю предыдущих спикеров. Призываю к активности, НПП готова поддержать Ассоциацию в этом направлении.

Карабалин У.С. – это шанс для недропользователей, сделать так как вам нужно. В будущем, если в стандартах не окажется должностей, которые вам нужны для работы, то это окажет негативное воздействие на производственную деятельность.

Поддерживаю разделение на ОРК на три направления деятельности upstream, midstream, downstream, так как, это разделение выработанное временем и практикой.

Алтыбаева Ш.Б. – подытоживая обсуждение данного вопроса предлагаю утвердить наименования ОРК нефтегазовой отрасли с учетом разделения на upstream, midstream, downstream.

Решили:

5.1. Принять к сведению информацию Казембековой Л.Н.

5.2. С целью подготовки системы квалификаций в отрасли по наиболее схожим видам деятельности в цепочке ценности, для дальнейшей работы по обновлению ОРК утвердить следующие наименования ОРК нефтегазовой отрасли:

1. Разведка и добыча нефти и газа (upstream).
2. Транспортировка и хранение нефти и газа (midstream).
3. Переработка и реализация нефти и газа (downstream).

5.3. Данное решение Координационного совета направить в Отраслевую комиссию на рассмотрение и согласование.

6. О стипендиях в рамках Образовательной программы KAZENERGY:

6.1. Предоставление промежуточного отчета по предоставлению стипендии Шеврон имени Сафи Утебаева студентам высших учебных заведений и колледжей РК в 2017-2018 учебном году;

6.2. Утверждение состава Рабочей группы по отбору претендентов на предоставление стипендий, премий и грантов в рамках образовательной программы KAZENERGY

Слушали:

Мусенову Г.Т. – Ассоциация объединяет свыше 80 компаний нефтегазового и энергетического сектора, в числе которых имеются крупные на сегодня в стране работодатели. С первых дней Ассоциация придерживается политики объединения усилий компаний, из числа своих членов и партнеров, в вопросах укрепления позиций отраслевого объединения работодателей, формирования положительного имиджа отрасли страны.

С 2007 года при совместном участии членов Ассоциации в рамках Образовательной программы Ассоциации «KAZENERGY» проводятся мероприятия для молодых людей: учащихся вузов, колледжей и специалистов, работающих в отрасли. На конкурсной основе выдаются стипендии и образовательные гранты за счет средств недропользователей, проводятся профориентационные работы, а также с целью стимулирования вовлеченности молодежи, особенно социально уязвимых групп к творческим и профессиональным достижениям организовываются молодежные форумы, конкурсы на разработку инновационных проектов, интеллектуальные игры и др. мероприятия.

На 2017-2018 учебный год компанией Шеврон была выделена спонсорская помощь для предоставления стипендии Шеврон имени Сафи Утебаева отличившимся в учебе 13 студентам высших учебных заведений РК (в размере 29 700 тенге) и 13 студентам колледжей РК (в размере 20 460 тенге).

Промежуточный отчет в компанию Шеврон по предоставлению стипендии студентам будет сдан по окончании проекта в июне 2018 г.

Также в текущем году, совместно с юридическим Департаментом Ассоциации была разработана новая редакция Правил предоставления стипендий, премий и грантов в рамках образовательной программы KAZENERGY, (утверждены Протоколом заседания Исполнительного комитета Ассоциации № 05/55 от 06.02.2018 г.), определяющих условия участия в конкурсах и порядок проведения отбора претендентов членами рабочей группы Образовательной программы, которая состоит из представителей компаний-членов Ассоциации.

Настоящим, на рассмотрение Координационного совета выносится вопрос об утверждении состава членов рабочей группы Образовательной программы, осуществляющей рассмотрение заявок и принимающей решение о предоставлении стипендии, премии и грантов в рамках Образовательной программы «KAZENERGY».

Решили:

6.1. Утвердить состав рабочей группы Образовательной программы, осуществляющей рассмотрение заявок и принимающей решение о предоставлении стипендии, премии и грантов в рамках Образовательной программы «KAZENERGY» (Приложение 5).

Председатель
Координационного совета



С. Абденов

Секретарь
Координационного совета



Д. Туленов

Список участников заседания Координационного совета по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»

1. Абденов Серик Сакбалдиевич - Вице-президент по управлению человеческими ресурсами АО «НК «КазМунайГаз», *Председатель*
2. Карабалин Узакбай Сулейменович - Заместитель Председателя Ассоциации «KAZENERGY»
3. Алтыбаева Шолпан Батырбековна - Генеральный менеджер управления людских ресурсов ТОО «Тенгизшевройл», *Сопредседатель*
4. Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна - Исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»
5. Избасов Кайрат Бисенбаевич - Руководитель управления по социальным и трудовым вопросам в нефтегазовой отрасли Министерства энергетики Республики Казахстан
6. Идырысов Орал Арминович - Заместитель Генерального директора АО «КазТрансОйл»
7. Аширбекова Ботагоз Серикбаевна - Заместитель Генерального директора по управлению человеческими ресурсами ТОО «СП «Казгермунай»
8. Имантаева Алтын Мухамедияровна - Управляющий директор по персоналу и социальным вопросам ТОО «Павлодарский нефтехимический завод
9. Шарафетдинова Гульбану Абуталиповна - Директор Департамента по управлению и развитию персонала АО «Эмбамунайгаз»
10. По Александра Викторовна - Директор Департамента управления персоналом ТОО «ҚазМұнайГаз Өнімдері»

- | | | |
|-----|------------------------------------|---|
| 11. | Боранбаева
Сауле Сапарбековна | - Директор Департамента по связям с Правительством TethysPetroleum |
| 12. | Мейрамбекова
Айнаш Нурбасыновна | - Советник отдела кадров North Caspian Operating Company N.V. |
| 13. | Ордабаев
Олжас Темирбекович | - Директор Департамента развития человеческого капитала Национальной палаты предпринимателей РК «Атамекен» |
| 14. | Байгулунова
Данагуль Дауреновна | - Начальник Управления развития профмастерства и движения Worldskills НАО «Холдинг «Кәсіпқор» |
| 15. | Адылханов
Мейрамхан Социалович | - Заместитель директора Департамента управления человеческими ресурсами и оплаты труда АО «КазТрансОйл |
| 16. | Катарбаева
Дамели | - Заместитель директора Департамента по управлению персоналом АО «РД «КазМунайГаз» |
| 17. | Казбаева
Алмагуль Еламановна | - Менеджер по трудовым ресурсам, СП, Shell Kazakhstan |
| 18. | Аханова
Асия | - Специалист по трудовым ресурсам, Agip Karachaganak B.V. |
| 19. | Анаркулова
Роза | - Бизнес-эксперт АО «Самрук-Энерго» |
| 20. | Козырев
Денис Вениаминович | - Заместитель Генерального директора по производству – главный инженер ТОО «Атырауский нефтеперерабатывающий завод» |
| 21. | Кусаинова
Раушан Берденовна | - Советник ректора КБТУ |

22. Чегреева Алия Женисовна - Директор Департамента управления персоналом и оплаты труда АО «Интергаз Центральная Азия»
23. Туленов Дастан Дукенгалиевич - Директор Департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY», секретарь

Приглашенные участники заседания:

24. Мустафина Елена Евгеньевна - Заместитель Председателя Общественного объединения «Казахстанский нефтегазовый отраслевой профессиональный союз»
25. Купбаев Сайран Изтелеуович - Заместитель Председателя Общественного объединения «Отраслевой профессиональный союз работников нефтегазового комплекса»
26. Медведева Нина Александровна - Ведущий инженер Департамента методологии и экспертизы управления человеческими ресурсами АО «НК «КазМунайГаз»
27. Абдуалиева Сандугаш Кабдоллаевна - Эксперт по оплате труда Департамента методологии и экспертизы управления человеческими ресурсами АО «НК «КазМунайГаз»
28. Надирова Айнур Куанышбековна - Доцент кафедры гражданского права КазГЮУ кандидат юридических наук, PhD
29. Джусупова Айгуль Каньятовна - Эксперт Департамента по вопросам занятости Национальной палаты предпринимателей РК «Атамекен»
30. Бекдаирова Айнур Омаржановна - Заместитель директора Департамента развития компетенций ТОО «Научно-исследовательский институт технологий добычи и бурения «КазМунайГаз»

31. Кигизбаев
Алмас Абаевич - Главный менеджер Управления развития профмастерства и движения Worldskills НАО «Холдинг «Кәсіпқор»
32. Мусенова
Гульжан Тастемовна - Директор Департамента образовательных программ Ассоциации «KAZENERGY»
33. Казембекова
Лаура Нуркеновна - Ведущий эксперт Департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»

**Основные направления работы Координационного совета
по развитию человеческого капитала в 2018 году**

Планируемые к рассмотрению вопросы в 2018 году:

1. Мероприятия по внесению изменений в Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы и заключению дополнительных соглашений к нему.

2. Работа Ассоциации «KAZENERGY» и членов Ассоциации в Экспертной группе по анализу правоприменительной практики трудового законодательства РК, в том числе обсуждение изменений к статьям ТК РК, затрагивающим интересы членов Ассоциации.

3. Участие Ассоциации «KAZENERGY» совместно с членами Ассоциации в развитии отраслевой системы квалификаций (обновление отраслевой рамки квалификаций, рассмотрение и экспертиза проектов профстандартов).

4. Утверждение состава Рабочей группы по отбору претендентов на предоставление стипендии/премии/гранта в рамках образовательной программы KAZENERGY.

5. Рассмотрение вопросов дуального обучения (по согласованию с Заместителем Председателя Ассоциации «KAZENERGY» У.С. Карабалиным).

6. Периодическая отчетность о деятельности Координационного совета по развитию человеческого капитала в течении 2018 года.

7. Реализация двух целевых проектов Ассоциации: «Отчет о социальной ответственности в НГО», «Женщины в энергетике Казахстана» (при наличии финансирования).

8. Рассмотрение практик компаний в области нормирования труда.

9. Рассмотрение вопросов безопасности и охраны труда в отрасли.

В данный перечень могут вноситься изменения и дополнения по инициативе членов Координационного совета, членов Ассоциации и по мере необходимости.

Информация по предельным (минимальным) значениям межразрядных коэффициентов

Получены данные от следующих компаний:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1. ТОО «ТШО» | 7. АО «НК «КазМунайГаз» * |
| 2. АО «КазТрансГаз» | 8. ТОО «ПКОП» |
| 3. ТОО «АНПЗ» | 9. АО «СНПС-Актобемунайгаз» |
| 4. ТОО «ҚМГ Өнімдері» | 10. ТОО «Компания Нефтехим LTD» |
| 5. АО «НГСК «КазСтрой Сервис» | 11. ТОО «СП СКЗ Казатомпром» ** |
| 6. ТОО «ПНХЗ» | |

Примечания:

* - в группе компаний АО «НК «КазМунайГаз» в большинстве организаций принята Единая система оплаты труда (ЕСОТ). Таким образом, представленная АО «НК «КазМунайГаз» информация покрывает данные 18 организаций.

** - компания ТОО «СП СКЗ Казатомпром» формально не относится к компаниям нефтегазовой отрасли.

Сводная таблица по всем представленным вариантам межразрядных коэффициентов выглядит следующим образом:

Таблица 1

Межразрядные тарифные коэффициенты	1 разряд	2 разряд	3 разряд	4 разряд	5 разряд	6 разряд	7 разряд	8 разряд
Компания 1	1,00	1,06	1,06	1,07	1,09	1,10	1,12	1,12
Компания 2	1,00	1,07	1,09	1,05	1,10	1,10	1,02	1,02
Компания 3	1,00	1,26	1,23	1,21	1,21	1,18	1,07	1,05
Компания 4	1,00	1,15	1,43	1,10	1,01	1,14	1,15	1,13
Компания 5	1,00	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15
Компания 6	1,00	1,26	1,10	1,20	1,21	1,18	1,04	1,05
Компания 7	1,00	1,07	1,08	1,10	1,10	1,05	1,01	1,01
Компания 8	1,00	1,23	1,15	1,17	1,14	1,12	1,12	1,25
Компания 9	1,00	1,12	1,12	1,12	1,11	1,12	1,15	1,15
Компания 10				1,15	1,14	1,17		
Компания 11	1,00	1,07	1,07	1,08	1,08	1,08	1,07	1,08

Окончательный вариант предельных (минимальных) значений межразрядных коэффициентов.

Таблица 2

Окончательный вариант	1 разряд	2 разряд	3 разряд	4 разряд	5 разряд	6 разряд	7 разряд	8 разряд
Минимальные межразрядные коэффициенты	1,00	1,06	1,06	1,05	1,01	1,05	1,01	1,01

**Сводная сравнительная таблица по внесению изменений и дополнений
в Трудовой кодекс Республики Казахстан «KAZENERGY» и Национальной палаты предпринимателей
Республики Казахстан «Атамекен»,
обсужденные в МТСЗН от 16.03.2018 года**

№ п/п	Структур. элемент	Действующая редакция	Редакция предлагаемого изменения и дополнения	Обоснование
1	2	3	4	5
1	Статья 7-1 новая	Отсутствует	<p>Дополнить статьей 7-1 следующего содержания: «Статья 7-1. Заемный труд Заемный труд - труд, выполняемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника, осуществляемый в виде прикомандирования или направления работников частными агентствами занятости, на оказание услуг по предоставлению персонала к другому физическому или юридическому лицу. Все другие виды заемного труда запрещены.».</p>	<p>НПП В целях более точного определения понятия «заемный труд» и выделения в отдельную категорию заемного труда случаев прикомандирования и направления работников. А также с целью обеспечения стабильности трудовых отношений с заемным персоналом и социальной стабильности, необходимо дать возможность заключать также и долгосрочные договоры с принимающей стороной без ограничения труда по временному характеру. Предлагаем убрать слово «временного» в случаях направления работников частными агентствами занятости.</p>
2	Статья 40 пункт 1	<p>Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу 1. Прикомандирование – выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого физического лица, за исключением юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.</p>	<p>Пункт 1 статьи 40 изложить в следующей редакции: «1. Прикомандирование - выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица (его филиалов и/или представительств), за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Для целей настоящей статьи в качестве принимающей стороны может быть юридическое лицо, либо филиал, представительство иностранного юридического лица, к которому от работодателя прикомандировывается работник в</p>	<p>На обсуждение Термин «прикомандирование» дополнен полным описанием процесса прикомандирования, включающего направление работника и его последующую работу у принимающей стороны. Для единообразия и упрощения восприятия текста ст.40 ТК РК предлагаем ввести оборот «принимающая сторона». Для единообразного понимания, что требования ст.40 ТК РК распространяются исключительно на работодателей-резидентов РК и не распространяются на случаи прикомандирования иностранными компаниями иностранных работников в РК,</p>

<p>В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник; 2) в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник. 	<p>соответствии с настоящим Трудовым Кодексом или иным правовыми актами Республики Казахстан.</p> <p>В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в юридическое лицо (его филиалы и/или представительств), являющееся учредителем, участником или акционером, а также которому косвенно принадлежат акции (доли участия) юридического лица (его филиала и/или представительств) – работодателя; 2) в юридическое лицо (его филиалы и/или представительств), учредители, акционеры или участники которого являются прямо или косвенно учредителями, участниками или акционерами юридического лица (его филиала и/или представительств) – работодателя; 3) в юридическое лицо (его филиалы и/или представительств), по отношению к которому юридическое лицо (его филиал и/или представительств) – работодатель является акционером, участником или учредителем, а также акции (доли участия) которого косвенно принадлежат юридическому лицу (его филиалу и/или представителю) работодателю. <p>При несчастном случае, происшедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на юридическое лицо, к которому работник был прикомандирован, с участием представителя работодателя.</p>	<p>предлагается дополнить п.1 ст.40 новым абзацем в предлагаемой редакции. Обращаем внимание, что мы предусмотрели в качестве Работодателя или принимающей сторон также филиалы/представительства иностранных юридических лиц, зарегистрированные в РК, которые согласно ТК РК и Налоговому кодексу РК являются самостоятельными работодателями в РК.</p> <p>В соответствии с Гражданским Кодексом РК, филиалы и представительства являются обособленным подразделением юридического лица, т.е. не являются отдельными самостоятельными юридическими лицами, однако в соответствии с налоговым законодательством Казахстана филиалы юридических лиц выступают отдельной единицей (положения о постоянном учреждении юридического лица).</p> <p>На практике прикомандирование граждан Казахстана и ЕвразЭС является труднореализуемым ввиду отсутствия единого понимания ст. 40 ТК РК и того, что общепринятые в международной практике схемы прикомандирования (например, в рамках группы компаний) не предусмотрены в ТК РК. Поэтому считаем необходимым включить эту уточняющую правку для придания возможности прикомандировывать прямо в производственные филиалы и представительств, а также в рамках группы одной компании.</p> <p>Предлагаемые случаи прикомандирования расширены возможностью прикомандирования в рамках группы одной компании. Полагаем, что косвенное владение следует сохранить согласно существующей редакции ст.40 ТК РК, т.к. в противном случае схемы прикомандирования будут сведены до</p>
--	--	---

3	Статья 40 пункты 2, 3	<p>Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу</p> <p>2. Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования.</p> <p>3. Условия, порядок и срок прикомандирования работника определяются соглашением, которое подписывается между юридическими лицами и прикомандированным работником.</p> <p>В случае одновременного прикомандирования работников более десяти процентов от среднесписочной численности юридического лица, к которому прикомандировываются работники, необходимо согласование с представителями работников юридического лица, к которому прикомандировываются работники.</p> <p>Порядок согласования определяется соглашением сторон между юридическими лицами и представителями работников.</p>	<p>Пункты 2 и 3 статьи 40 объединить и изложить в следующей редакции:</p> <p>«2. Условия, порядок, срок прикомандирования, перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются и определяются соглашением между юридическими лицами согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан в зависимости от целей прикомандирования.</p> <p>В случае одновременного прикомандирования работников более десяти процентов от среднесписочной численности юридического лица, к которому прикомандировываются работники, необходимо согласование с представителями работников принимающей стороны.</p>	<p>минимума (прямого владения), что поставит под запрет прикомандирование, например, из материнской компании в компанию-«внучку» или наоборот. Тем самым учесть юридические лица не являющиеся АО или ТОО.</p>
4	Статья 40 пункты 4, 5, 6, 7, 8	<p>Пологаем, что все условия прикомандирования должны обсуждаться и фиксироваться в 2-стороннем соглашении между юридическими лицами, которое носит гражданско-правовой характер и содержит коммерческие условия. В свою очередь, изменение условий труда каждого прикомандированного работника будут фиксироваться в дополнительном соглашении к его трудовому договору, заключаемому с работодателем-направляющей стороной, как это предусмотрено сейчас в ст.40 ТК РК. Таким образом, участие прикомандированных работников в гражданско-правовом договоре между юридическими сторонами не имеет правовых оснований, является излишним, поскольку дублирует условия дополнительного соглашения к трудовому договору, и может противоречить условиям конфиденциальности между юридическими лицами.</p>	<p>Пункт 4 предлагаем дополнить уточнением, согласно которому работодатель обязан предоставлять рабочее место после окончания срока прикомандирования, в случае, когда срок прикомандирования заканчивается при действующем трудовом договоре (до окончания срока трудового договора). Данная поправка важна, например, при заключении трудового договора на время выполнения определенной работы (пп.3) п.1 ст.30 ТК РК).</p>	<p>Пологаем, что все условия прикомандирования должны обсуждаться и фиксироваться в 2-стороннем соглашении между юридическими лицами, которое носит гражданско-правовой характер и содержит коммерческие условия. В свою очередь, изменение условий труда каждого прикомандированного работника будут фиксироваться в дополнительном соглашении к его трудовому договору, заключаемому с работодателем-направляющей стороной, как это предусмотрено сейчас в ст.40 ТК РК. Таким образом, участие прикомандированных работников в гражданско-правовом договоре между юридическими сторонами не имеет правовых оснований, является излишним, поскольку дублирует условия дополнительного соглашения к трудовому договору, и может противоречить условиям конфиденциальности между юридическими лицами.</p>

		<p>места выполнения работы на период прикомандирования. По окончании срока прикомандирования работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования.</p> <p>6. На период прикомандирования на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха юридического лица, к которому он прикомандирован, за исключением продолжительности и порядка предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.</p> <p>7. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины юридическое лицо, к которому он прикомандирован, в течение трех рабочих дней уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.</p> <p>8. При несчастном случае, произошедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на юридическое лицо, к которому работник был прикомандирован, с участием представителя работодателя.</p>	<p>работы на период прикомандирования. По окончании срока прикомандирования, в случае продолжения действия трудового договора, работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования.</p> <p>5. На период прикомандирования на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха принимающей стороны за исключением продолжительности и порядка предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.</p> <p>6. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины принимающая сторона в течение трех рабочих дней со дня обнаружения данного факта уведомляет работодателя прикомандированного работника для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.</p> <p>7. При несчастном случае, произошедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на принимающую сторону, с участием представителя работодателя.</p>	<p>Зачастую, таких работников могут прикомандировать к другой компании до окончания выполнения объема работ (проекта) у принимающей стороны. В этом случае срок прикомандирования и срок действия трудового договора будут совпадать, таким образом, после окончания прикомандирования работодатель не обязан предоставлять работнику рабочее место в своей компании.</p> <p>Уточнения редакции в связи с введением понятия «принимающая сторона».</p>
<p>5</p>	<p>Статья 40 пункт 8 (новый)</p>	<p>Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу</p> <p>отсутствует</p>	<p>Дополнить статью 40 новым пунктом 8 следующего содержания:</p> <p>«8. Прикомандирование не допускается в целях:</p> <p>1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны, в случае проведения забастовки в установленном законодательством порядке»;</p>	

			<p>2) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленном трудовым законодательством;</p> <p>3) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.</p>	
<p>6</p>	<p>Статья 52 пункт 1 подпункт 26) новый</p>	<p>Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя</p> <p>1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:</p> <p>отсутствует</p>	<p>Пункт 1 статьи 52 дополнить подпунктом 26) следующего содержания:</p> <p>«26) умышленного причинения вреда здоровью или совершения иных насильственных действий по месту работы, установленных вступившим в законную силу приговором или постановлением суда либо постановлением органа дознания или следствия;»</p> <p>(на обсуждении) Минтруд РК направит в госорганы на экспертизу.</p>	<p>ТОО «Тенгизшевройл»</p> <p>Поправка вызвана необходимостью законодательного урегулирования вопросов принятия мер дисциплинарного характера в отношении зачинщиков/инициаторов драк на рабочем месте или по месту работы.</p> <p>Особенно актуальной проблема локальных драк с участием небольшого количества людей становится на больших предприятиях с участием крупных инвесторов, где задействованы граждане иностранных государств, и в которых спор между двумя людьми может спровоцировать серьезный трудовой конфликт, и потенциально привести к массовым беспорядкам. Не секрет, что в подавляющем большинстве случаев администрация предприятий тем или иным образом стараются избежать от инициаторов/зачинщиков/участников драк, при этом, не обеспечивая соблюдение норм трудового законодательства.</p> <p>Действия администрации, направленные на искоренение насильственных действий над личностью, необходимо узаконить, чтобы появилось право работодателя (а не обязанность) применять подпункт, когда участие в драке или побоях, и их инициация</p>

			<p>установлены специальными правоохранительными органами или судом.</p> <p>Данный подпункт позволит пресекать любое насилие или домогательство на рабочем месте и применять меры вплоть до расторжения ТД на основании факта, установленного государственными органами дознания, не доводя дело до суда.</p> <p>Этот пункт особенно актуален для организаций, где в силу производственных условий происходит большое скопление работников на производственных объектах и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках). Работники разных национальностей, вероисповеданий, имеющие разные интересы, менталитет находятся долгое время в условиях, которые ограничены вахтовым поселком и производственным объектом.</p> <p>В таких условиях важно дать возможность администрации своевременно реагировать на все возможные ситуации, которые могут потенциально привести к массовому трудовому конфликту или массовым беспорядкам. Наличие такого права позволит вводить политики нулевой терпимости к физическим конфликтам на рабочем месте, предотвращать насильственные действия коллег в отношении друг друга, и таким образом сохранять нормальную социальную обстановку. При наличии законной возможности удаления драчуна или зачинщика драки со стратегических объектов компании разрастание конфликта можно предотвратить.</p> <p>Правовое обоснование. Формулировка основана на положениях Уголовного кодекса РК (УК), Уголовного процессуального кодекса РК (УПК), Кодекса</p>
--	--	--	---

	<p>РК об административных правонарушениях (КоАП).</p> <p>В различных статьях УК и КоАП применяется термин «насильственные действия».</p> <p>Так, в КоАП под действие предлагаемого пункта попадают 2 правонарушения – 73-1 Умышленное причинение легкого вреда здоровью («умышленное причинение легкого вреда здоровью, повлекшее кратковременное расстройство здоровья или незначительную стойкую утрату общей трудоспособности») и 73-2 Побой («Нанесение побоев или совершение иных насильственных действий, причинивших физическую боль, но не повлекших причинение легкого вреда здоровью»).</p> <p>В УК под пункт 26) подпадают некоторые (не все) статьи из раздела 1 «Уголовные правонарушения против личности», такие, как статья 99 Убийство; статья 106 Умышленное причинение тяжкого вреда здоровью; статья 110 Истязание; статья 121 Насильственные действия сексуального характера и некоторые другие.</p> <p>Предлагаемой формулировкой предусмотрено, что факт совершения насильственных действий в обязательном порядке должен быть установлен уполномоченными на это органами – судом, органами дознания или органами следствия и зафиксирован в приговоре или постановлении суда или в постановлении органа дознания или следствия.</p> <p>Последняя выделенная фраза охватывает предусмотренные КоАП и УПК случаи, когда факт совершения правонарушения</p>

			<p>надлежащим образом установлен и подтвержден, но при этом по предусмотренным КоАП и УПК обстоятельствам лицо освобождается от административной или уголовной ответственности уже на стадии дознания или следствия.</p> <p>К примеру, к таким обстоятельствам относятся: истечение срока давности совершения правонарушения; акт амнистии; отказ частного обвинителя от обвинения.</p> <p>При указанных обстоятельствах постановлением соответствующего органа уголовного преследования <u>устанавливается факт совершения правонарушения, но при этом производство по делу прекращается в связи с наличием предусмотренных УПК оснований, освобождающих лицо от уголовной ответственности.</u></p> <p>Нужно отметить, что по административным и уголовным делам в отношении насильственных действий работодатель не является участником процесса и не имеет каких-либо официальных рычагов влияния на ход расследования и судебного разбирательства.</p> <p>Таким образом, расторгнуть трудовой договор по предлагаемому основанию возможно только если факт совершения правонарушения <u>надлежащим образом подтвержден уполномоченным органом, что исключает риски злоупотребления со стороны работодателя.</u></p> <p>Вместе с тем, в марте текущего года в СМИ прошла информация (https://kokshetau.asia/proisshestiya/29244-gossluzhashchie-v-udare-v-kokshetau-rukovoditel-oblastnogo-vedomstva-izbila-svoyu-</p>
--	--	--	--

7	Статья 135 пункт 2	<p>Статья 135. Вахтовый метод работы</p> <p>2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.</p> <p>Работодатель обеспечивает условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утвержденным работодателем.</p>	<p>Пункт 2 статьи 135 изложить в следующей редакции:</p> <p>2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.</p> <p>Работодатель обеспечивает порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утвержденным работодателем, а также условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках). Работник обязан соблюдать распорядок, установленный работодателем на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).</p>	<p>sotrudnitsu-v-tabochee-vremya) о факте применения физической силы к подчиненной среди чиновников.</p> <p>РД «КазМунайГаз», ТОО «Тенгизшевройл», NCOC, «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.», АО Самрук-Энерго, АО «НК «КазМунайГаз»</p> <p>В составе компаний могут быть по несколько структурных подразделений. В большинстве из них применяется вахтовый метод работы, так как удаленность месторождений от основных населенных пунктов значительная, например, от 30-40 до 120-130 км, а от г. Атырау - до 400 км.</p> <p>Согласно ТК РК, междусменный отдых представляемый между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочей смены) это время отдыха, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.</p> <p>Работодатели для обеспечения безопасности, восстановления сил работниками до следующего рабочего дня создают все условия на территории вахтового поселка во время междусменного отдыха, в том числе через обеспечение порядка применения вахтового метода и пребывания работника в вахтовом поселке внутренними документами компаний. Однако, в связи с тем, что ТК не предусматривает особенности междусменного отдыха на отдаленных объектах производства и местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках) урегулировать данный вопрос локальными документами компаний не всегда возможно, вследствие чего отдельные работники приезжают на вахту на своем личном автотранспорте, оставляют его за пределами</p>
---	--------------------	--	---	--

				<p>контрактной территории и по окончании рабочей смены покидают территорию вахтового поселка.</p> <p>Практика показала, что выезды за пределы территории вахтовых поселков сами по себе несут большой риск с учетом таких внешних факторов, например, как аномальные погодные условия, встреча с дикими степными зверями, поломка автотранспорта по пути следования, дорожно-транспортное происшествие приводят зачастую к трагическим последствиям.</p> <p>Вместе с тем, есть частые случаи, когда работники в дни семейных мероприятий (обычно суббота, воскресенье), выехав за пределы вахтового поселка для участия в каких-либо торжествах, к работе в утреннюю смену приступают не отдохнувшие, с остаточными проявлениями алкогольного опьянения (перегар), создавая тем самым реальную угрозу жизни и здоровью остальных работников.</p> <p>На основании вышеизложенного и в целях недопущения потенциальных несчастных случаев в период междуменного отдыха и работы на объектах производства, необходимо внести изменения в ТК относительно соблюдения работниками, находящимися в пределах объекта производства и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках), распорядку, установленному работодателем.</p>
8	Статья 137-1 (новая)	Отсутствует	<p>Дополнить статьей 137-1 следующего содержания: «Статья 137-1. Труд работников, направляемых временно частными агентствами занятости к другим физическим или юридически лицам по договору на оказание услуг по предоставлению персонала</p> <p>1. Частные агентства занятости имеют право осуществлять прием работников и направлять их временно к физическому или юридическому лицу, не</p>	<p>НПП, КЭ, ТОО «Эрист энд Янг Казахстан»</p> <p>Принято</p> <p>Предлагаем унифицировать название договора с уже существующим в законодательстве РК договором - «договор на оказание услуг по предоставлению персонала», закрепленным в Налоговом кодексе РК (п.7</p>

	<p>являющимися работодателями данных работников (далее – принимающая сторона) для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.</p> <p>2. Временное направление работников допускается после подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы у принимающей стороны.</p> <p>3. Допускается направление работников принимающей стороне для выполнения работы в следующих случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в домашнем хозяйстве у физических лиц; 2) на время выполнения определенной работы; 3) на время замещения временно отсутствующего работника; 4) на время выполнения сезонной работы. <p>4. Не допускается временное направление работников принимающей стороне для выполнения работы в целях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) замены участвующих в забастовке работников, в случае проведения забастовки в установленном законодательством порядке; 2) замены работников, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством; 3) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства, введения режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников. 5. Условия и порядок выполнения работы по направлению частными агентствами занятости определяются договором на оказание услуг по предоставлению персонала, которое подписывается между частным агентством занятости и принимающей стороной согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан. 	<p>ст.191). Данное название юридически точнее и грамотнее описывает суть правоотношений, т.к., во-первых, определяет предмет договора с точки зрения объекта гражданских прав и обязанностей коммерческого договора (поставка товара, выполнение работ, оказание услуг), в нашем случае – оказание услуг между ЧАЗом и принимающей стороной, во-вторых, правильное отражает название услуги, поскольку ЧАЗами будет предоставляться не труд работников, а сами работники (персонал) для выполнения трудовых функций у принимающей стороны.</p> <p>В п.2 предлагается редакционная правка для ясности текста.</p> <p>В случае в пп.1) п.4 внесено уточнение, что запрет касается только законных забастовок.</p> <p>Из случаев ограничения направления работников исключены пп.4) и 5), т.к. практически все организации в нефтегазовой отрасли, горно-металлургической и иных отраслях тяжелой промышленности являются опасными производственными объектами и в основной своей части имеют рабочие места с вредными или опасными условиями труда.</p> <p>Следовательно, при сохранении данных ограничений направление работников ЧАЗами к компаниям в нефтегазе, металлургии и пр. будет под запретом. При этом, именно в этих отраслях чаще всего требуется направление высококвалифицированных технических специалистов, которые перед началом работы проходят вводные инструктажи по технике безопасности и обеспечивают со своей стороны выполнение требований по ТБ, а принимающая сторона со своей стороны – создание условий труда, отвечающим требованиям ТБ.</p>
--	---	---

	<p>6. В случае нарушения работником трудовой дисциплины, принимающая сторона в течение трех рабочих дней со дня обнаружения данного факта уведомляет работодателя направленного работника для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.</p> <p>7. При несчастном случае, происшедшем с направленным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на принимающую сторону с участием представителя работодателя.</p>	<p>По п.5 считаем, что все условия направления работников ЧАЗами должны обсуждаться и фиксироваться в 2-стороннем соглашении между направляющей и принимающей сторонами, которое носит гражданско-правовой характер и содержит коммерческие условия.</p> <p>В свою очередь, изменение условий труда каждого направляемого работника будут фиксироваться в дополнительном соглашении к его трудовому договору, заключаемому с работодателем-ЧАЗом.</p> <p>Участие работников в гражданско-правовом договоре между направляющей и принимающей сторонами не имеет правовых оснований, является излишним, поскольку дублирует условия дополнительного соглашения к трудовому договору, и может противоречить условиям конфиденциальности направляющей компании.</p> <p>По п.6 предлагается уточнение, что отчет трех рабочих дней осуществляется со дня обнаружения. Также предлагаем исключить предоставление подтверждающих документов, т.к. подготовка осуществляется совместно принимающей и направляющей сторонами.</p>
--	--	--

**Состав рабочей группы
Образовательной программы KAZENERGY**

Касенова Айгуль Нургалиевна	-	Директор Департамента управления человеческими ресурсами АО «НК «КазМунайГаз»
Рубанов Николай Витальевич	-	Заместитель Генерального директора АО «Интергаз Центральная Азия»
Кошпанова Жанар Битимхановна	-	Специалист по связям с общественностью ШЕВРОН
Галиакпар Жулдыз Нурлановна	-	Советник по социальным вопросам Шелл-Казахстан
Катарбаева Дамели Камелхановна	-	Заместитель директора Департамента по управлению персоналом и оплате труда АО «РД «КазМунайГаз»
Жылкайдаров Сайлау Есжанович	-	Исполнительный директор Общественный фонд «Мунайшы» имени Н.А. Марабаева
Ешмуханбетов Ерлан Курманович	-	Советник ТОО «Тенгизшевройл»