

ПРОТОКОЛ
заседания Координационного совета
по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»
№ 2

Место проведения заседания: Республика Казахстан, с. Зеренда,
Акмолинская область.

Дата проведения заседания: 19 – 20 октября 2017 года.

Присутствовали:
Члены Координационного совета *(по списку)*.

Повестка дня заседания:

1. Обсуждение по теме «О ходе работы Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства Республики Казахстан» *(Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна, исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»)*.

2. Workshop (семинар) компании EY на тему «Оценка вклада бизнеса в развитие страны» (практический опыт, подходы, кейсы и т.д.) *(Коваленко Виктор, компания Ernst&Young, Услуги в области устойчивого развития, руководитель в регионах Центральная Азия, Украина и Беларусь)*.

3. О работе сторон социального партнерства в составе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтегазовой отрасли *(Мустагулова Гульназ Сериковна, главный эксперт Управления по трудовым и социальным вопросам нефтегазовой отрасли Департамента развития нефтяной промышленности Министерства энергетики Республики Казахстан; Калиев Султан Есимович, председатель общественного объединения «Отраслевой профессиональный союз работников нефтегазового комплекса»; Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна, исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»)*.

4. О проекте корпоративной социальной ответственности нефтегазовой отрасли республики Казахстан и ее вклад в экономику за 2014-2017 годы *(Туленов Дастан Дукенгалиевич, директор департамента развития человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»)*.

5. Информация об итогах работы Ассоциации «KAZENERGY» за 9 месяцев 2017 года *(Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна, исполнительный директор Ассоциации «KAZENERGY»)*.

6. Разное *(Абденов Серик Сакбалдиевич – Вице-президент по управлению человеческими ресурсами АО «НК «КазМунайГаз», Председатель Координационного совета)*.

По вопросам повестки дня заседания приняты следующие решения:

1. Обсуждение по теме «О ходе работы Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства Республики Казахстан».

Слушали:

Ахмурзину Л. Ж. - о работе Ассоциации «KAZENERGY» в составе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства Республики Казахстан (далее – Экспертная группа) при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (далее – МТСЗН). Также для усиления работы по вопросам трудового законодательства из представителей членов Ассоциации была создана Рабочая группа при Ассоциации. На сегодняшний день состоялось порядка 6 заседаний Рабочей группы и порядка 9 заседаний Экспертной группы. Вниманию членов Координационного совета была представлена сравнительная таблица с информацией о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК). К обсуждению были представлены самые актуальные положения Трудового кодекса, направленные Экспертной группой на доработку и дополнительное обсуждение (сравнительная таблица по внесению изменений и дополнений в ТК РК прилагается).

Выступили:

Касательно подпункта 3) статьи 17 «Компетенция местного органа по инспекции труда» ТК РК:

Анаркулова Р. – против исключения понятия «профессиональное заболевание» и за оставление действующей редакции данной статьи, до внесения изменения в другие законодательные акты.

Алтынбаева Ш. Б. – за то чтобы, не усложнять и не менять положения ТК РК, которые работают, т.е. за действующую редакцию.

Маканова А. Т. – если данное положение не относится к компетенции инспекции труда, определить альтернативу, т.е. уполномоченный орган, который будет этим заниматься.

Калиев С. Е.– при рассмотрении исключения данных слов из статьи, необходимо иметь ввиду, что цель деятельности инспекции труда – улучшение условий труда работников.

Абденов С.С. – анализ причин профессиональных заболеваний инспекциями по труду фактически не проводится и не может проводиться в силу различия компетенций. В этом смысле, так как инспекции по труду такую функцию не выполняют, поддержать позицию МТСЗН об исключении слов «профессиональных заболеваний», при условии увязки данного вопроса с изменениями в других законодательных актах, предусматривающих передачу функции Министерству здравоохранения Республики Казахстан.

Касательно пункта 2 статьи 135 «Вахтовый метод работы»

Ахмурзина Л.Ж. – по данной статье была выражена позиция работодателей (РД КМГ) о подчинении работников распорядку, установленному работодателями в вахтовых поселках. Представители профсоюзов, уполномоченного органа и частично работодателей из числа членов Экспертной группы, не поддержали изменения к статье, ссылаясь на Конституцию РК, документы МОТ.

Маканова А.Т. – оставить действующую редакцию, ввиду сложности регулирования.

Калиев С.Е. – распорядок работы вахтовиков и вахтовые методы работы оговариваются в коллективных, трудовых договорах, актах работодателя.

Абденов С.С. – отметил актуальность проблемы нахождения вахтовиков в вахтовых поселках в регионах добычи нефти газа. На сегодняшний день, хотя условия нахождения вахтовиков в вахтовых поселках регулируются коллективными, трудовыми договорами, актами работодателя, положение должным образом не работает. Необходимо усиление положения в

ТК РК. В этой связи предлагается усилить обоснования и вновь выйти с предложением в МТСЗН.

Касательно новой статьи 7-1 «Заемный труд»

Ахмурзина Л.Ж. – по данной статье МТСЗН выступает с позиции запрещения заемного труда. Далее в статье приводятся исключения из этого положения. Позиция Ассоциации в данном вопросе: определение в первую очередь круга тех, кто может заниматься заемным трудом, а остальные виды заемного труда запретить.

Алтыбаева Ш.Б. – вариант предлагаемый МТСЗН может повлечь неоднозначную трактовку инспекторами по труду, которые будут выступать с позиции запрещения заемного труда.

Маканова А.Т. – компании нефтегазового сектора осуществляют множество проектов с привлечением заемного труда, неоднозначная трактовка может сказаться на инвестиционном климате в отрасли.

Анаркулова Р. – запрещение заемного труда связано с тем что в рамках аутстаффинга имеет место отсутствие социального пакета, отчисление пенсионных отчислений, соответствующего стажа работы. Предлагается запрещение именно аутстаффинга.

Абденов С.С. – в ходе обсуждения обозначены две позиции. Первая позиция за принятие позиции МТСЗН с соответствующими поправками, с улучшением редакции. Вторая позиция – запрещение заемного труда только в части аутстаффинга. Принять первую позицию, оговорив при этом что при применении аутстаффинга корректно заключать трудовые договора.

Также в рамках 1-го вопроса заседания были обсуждены статьи в разделе «Положения ТК РК направленные на доработку, дополнительное обсуждение» в прилагаемой сравнительной таблице по внесению изменений и дополнений в ТК РК. Членами Координационного совета были высказаны конструктивные замечания и предложения.

Абденов С.С. – предлагается при рассмотрении того или иного положения ТК РК, Ассоциации «KAZENERGY» приглашать на заседания Экспертной группы заинтересованные лица из числа членов Координационного совета.

Решили:

1.1. Принять к сведению выступление Ахмурзиной Л. Ж.

1.2. Рекомендовать Ассоциации «KAZENERGY» направить в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и в Национальную палату предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» замечания и предложения по обсужденным нормам Трудового кодекса Республики Казахстан.

Срок: до 20 ноября 2017 года.

2. Workshop (семинар) компании Ernst&Young на тему «Оценка вклада бизнеса в развитие страны» (практический опыт, подходы, кейсы и т.д.).

Слушали:

Коваленко В., руководителя в регионах Центральная Азия, Украина и Беларусь по услугам в области устойчивого развития компании Ernst&Young – об оценке вклада бизнеса в развитие страны на основе метода Total Value. Участникам семинара была доведена подробная информация о методике и кейсах оценки полного вклада бизнеса в экономику страны.

Выступили:

Маканова А.Т. – как обстоят дела касательно устойчивого развития в нефтегазовой отрасли, применяется ли данный метод?

Коваленко В. – насколько мы знаем в РК и в странах Средней Азии, оценку данным методом практикуют кроме команды EY, еще одна компания. Касательно оценки влияния

отрасли на экономику страны, данный проект реализован Ассоциацией «KAZENERGY» в 2015 году. Последним кто реализовывал проект были организации сектора финансовых услуг.

Шакуликова Г.Т. – этот метод - оценка мультипликативного эффекта. При оценке опосредованного эффекта качество входных данных очень важно. При этом есть сомнения в точности расчета, поэтому я воздержалась бы от применения метода в нефтегазовой отрасли. Согласно это применимо для отдельного проекта, однако при применении в целом для отдельной отрасли погрешность возрастает.

Алтыбаева Ш.Б. – подняла вопрос точности расчетов при данном методе, так как точность используемых статистических данных вызывает сомнения. Однако метод, как инструмент обоснования эффекта в социальной сфере (занятость, персонал) вызывает определенный интерес.

Анаркулова Р. – можно ли рассчитать эффект при закрытии производства?

Коваленко В. – оценку вклада можно проводить как ретроспективно, так и перспективно, а том числе, и посчитать эффект при закрытии производства. Погрешность при расчетах эффекта небольшая, довольно точная, но согласен, что все зависит от входных данных, в том числе статистических.

Абденов С.С. – поблагодарил представителей ЕУ за проведение семинара «Оценка вклада бизнеса в развитие страны».

Решили:

2.1. Принять к сведению информацию компании Ernst&Young.

3. О работе сторон социального партнерства в составе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтегазовой отрасли.

Слушали:

Мустагулову Г. С. – о работе Министерства энергетики Республики Казахстан как координатора Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию трудовых отношений в нефтегазовой отрасли (далее – Отраслевая комиссия) и проведенных заседаниях в 2017 году. Информировала членов Координационного совета о выездных семинарах-совещаниях в городах Актобе и Кызылорда. Рассказала о работе по предложениям, вносимым по содержанию Отраслевого соглашения в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимических отраслях на 2017-2019 гг. (далее – Отраслевое соглашение). Подняла вопрос по составу Отраслевой комиссии.

Калиева С. Е. – профсоюз является стороной подписантом Отраслевого соглашения. Рассказал о роли профсоюзов в рамках разработки Отраслевого соглашения. Профсоюзами внесены предложения по введению в содержание Отраслевого соглашения главы «Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства». Рассказал о мероприятиях, как проводимых общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников нефтегазового комплекса», так и тех, где профсоюз участвует как полноценная сторона социального партнерства.

Ахмурзину Л. Ж. – во-первых были затронуты вопросы, которые вошли в содержание Отраслевого соглашения (в т.ч. основных принципах оплаты труда: минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли; предельных значений межразрядных коэффициентов; единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и проблемами отражения данных положений в Отраслевом соглашении. Наиболее острую полемику между сторонами социального партнерства вызывает установление минимальных тарифных ставок в отрасли.

Во-вторых, до сведения членов Координационного совета было доведено положение дел по проекту «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест». В рамках данного

проекта планируется разработать свыше 550 профессиональных стандартов (далее – ПС) в РК. Ассоциация «KAZENERGY» не участвует в конкурсах по разработке ПС, но готова к участию в данном процессе в качестве отраслевого эксперта. Как известно, предыдущий опыт по разработке ПС был неудачным, в том числе из-за несовершенства законодательных и регламентирующих актов. На данный момент «Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций» находятся в разработке. Конкурс на разработку ПС в нефтегазовой отрасли выиграла организация, не имеющая опыта разработки ПС и не имеющая отношения к нефтегазовой отрасли, что вкупе со сжатыми сроками разработки ПС оставшимися в распоряжении у разработчика, вызывает озабоченность у Ассоциации «KAZENERGY».

Выступили:

Алтыбаева Ш.Б. – установление в Отраслевом соглашении минимальной тарифной ставки в отрасли на данный момент, когда отрасли существуют множество мелких компаний и их подрядчиков сопряжено со множеством трудностей, в том числе, и с раскрытием информации. Для выполнения данного мероприятия необходимо провести серьезную работу.

Абденов С.С. - Отраслевая комиссия в нашей отрасли существует как действенный институт социального партнерства, не на словах, не на бумаге, а на деле. Благодаря работе сторон социального партнерства на площадке Отраслевой комиссии объединенными усилиями рассматриваются и решаются актуальные проблемы отрасли. При этом подход к решению вопросов предлагается неформальный, через дискуссию. В этом плане, хочется выделить, выездные семинары-совещания для разъяснения положений Отраслевого соглашения, которые служат серьезным подспорьем в деле продвижения принципов социального партнерства. Стоит отметить, серьезную социальную работу сторон социального партнерства: уполномоченного органа в лице Министерства энергетики РК, отраслевые профсоюзы и Ассоциацию «KAZENERGY». Однако, некоторые проблемы остаются, требуя к себе внимательного подхода. Это отражение минимальных тарифных ставок в Отраслевом соглашении, при этом необходимо учитывать препятствующие факторы: присутствие минимальных стандартов в ТК РК, необходимость учета экономики предприятий, разные субъекты экономики отрасли, что подразумевает трудности унификации. В целом, необходимо пойти далее в развитии Отраслевого соглашения, может быть создать при Отраслевой комиссии рабочий орган, куда вошли бы эксперты сторон социального партнерства и который будет оперативно заниматься вопросами подобного характера.

Профессиональные стандарты не менее важный вопрос, который позволяет организациям регулировать кадровую политику, управление персоналом и другие сферы регулирования организации обучения, установления систем оплаты труда и т.д. Они необходимы для организации работы образовательных организаций профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ. На сегодняшний день, когда ЕТКС и ТС служат нам ориентиром, ПС не находят должного применения. Ввиду того, что уверенности в правильном направлении развития ПС у нас нет, необходимо понять, как скажутся на нашей работе внедрение и утверждение ПС, как изменятся подходы в нашей работе. То есть, нужна большая комплексная работа не только в понимании методологии разработки ПС, но и определении принципов и механизмов взаимодействия в отрасли в рамках внедрения ПС.

В связи со сказанным, членам Координационного совета предлагается собраться на очередное выездное совещание для обсуждения актуальных вопросов содержания Отраслевого соглашения и вопросов разработки профессиональных стандартов в отрасли.

Решили:

3.1. Принять к сведению выступления Мустагуловой Г.С., Калиева С.Е., Ахмурзиной Л.Ж.

3.2. Сторонам социального партнерства вынести актуальные вопросы социального партнерства, а также Отраслевого соглашения в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях на 2017-2019 годы на очередное заседание Координационного совета для обсуждения вопросов содержания Отраслевого соглашения, а также вопросов разработки профессиональных стандартов в отрасли.

4. Корпоративная социальная ответственность нефтегазовой отрасли республики Казахстан и ее вклад в экономику за 2014-2017 годы

Слушали:

Туленова Д.Д. – проинформировал о проекте отчета о социальной ответственности нефтегазовой отрасли Республики Казахстан и ее вклад в экономику за 2014-2017 годы (далее – Отчет). Первым опытом Ассоциации была публикация Обзора социальной ответственности в нефтегазовой отрасли за 2013-2014 годы (далее – Обзор). Отчет должен содержать оценку полного вклада нефтегазовой отрасли в социально-экономическое развитие Республики Казахстан в 2014-2017 годах, сравнение с результатами оценки за 2012-2013 гг. Под полным вкладом понимается совокупность прямого, непрямого и опосредованных видов социально-экономического вклада отрасли.

Выступили:

Абденов С.С. – для чего нам нужен данный проект и что это нам дает?

Анаркулова Р. – в каком контексте применимы для организаций результаты анализа отрасли?

Ахмурзина Л.Ж. - целью публикации Обзора за 2012-2013 годы являлось информирование широкого круга заинтересованных сторон в Республике Казахстан и за рубежом о вкладе казахстанской нефтегазовой отрасли в устойчивое развитие Республики Казахстан. Необходимо было понимание концепции межотраслевого баланса, связи нефтегазовой отрасли со смежными отраслями экономики страны.

Отчет продолжил бы сравнительный анализ по показателям предыдущего Обзора для сравнения и оценки динамики, но в то же время, в Отчете предлагается, представить сравнительный анализ результатов оценки полного вклада нефтегазовой отрасли РК в региональном разрезе, сравнительный анализ показателей прямого вклада с данными нескольких подобных стран; сценарный анализ изменения вклада при росте секторов с более высокими уровнями добавленной стоимости; анализ показателей вклада отрасли в экономику РК в их связи с большими проектами развития в отрасли и местного содержания на них.

Коваленко В. - для компаний нефтегазовой отрасли Отчет даст возможность не только публично заявить о своих достижениях, о социально значимых проектах в регионах страны, о важной роли, которую они играют для экономики и безопасности страны, но и проанализировать свои показатели в сравнении со всей отраслью и другими странами, продемонстрировать свою приверженность социально-ответственному ведению бизнеса, которая в условиях кризиса приобретает новую актуальность.

Алтыбаева Ш.Б. – не отрицая полезности и информативности Отчета, нет понимания для чего необходима организациям нефтегазовой сферы оценка полного вклада на уровне отрасли.

Абденов С.С. – по итогам обсуждения Ассоциации «KAZENERGY» предлагается довести до сведения членов Координационного совета преимущества от реализации проекта Отчета, как для отрасли в целом, так и для организаций нефтегазовой отрасли.

Решили:

4.1. Принять к сведению выступление Туленова Д. Д., директора департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY».

4.2. Ассоциации рассмотреть и представить обоснованность необходимости проекта «Корпоративная социальная ответственность нефтегазовой отрасли Республики Казахстан и ее вклад в экономику за 2014-2017 годы».

Срок до конца 2017 года.

5. Информация об итогах работы Ассоциации «KAZENERGY» за 9 месяцев 2017 г.

Слушали:

В интерактивной форме участникам заседания Координационного совета была представлена информация о деятельности Ассоциации «KAZENERGY» за 9 месяцев 2017 года, в том числе по III Форума Женского энергетического клуба «KAZENERGY», IX Молодежного Форума «KAZENERGY» в рамках IX Евразийского форума «KAZENERGY» (демонстрация видеороликов).

Ахмурзина Л.Ж. – в этом году в рамках Женского энергетического клуба «KAZENERGY» была реализована программа наставничества, которая отличается от того что делается в компаниях отрасли. Она продемонстрировала хорошие результаты как в плане развития, так и карьерного роста. Программа будет продолжена в следующем году, она набирает обороты. Женский энергетический клуба «KAZENERGY» продолжает свою плодотворную деятельность, следующее совещание планируется сделать выездным и пройдет он в городе Атырау в конце октября текущего года.

Хотела бы отметить, что в рамках IX Молодежного Форума «KAZENERGY» был проведен интеллектуальный командный конкурс «Student Energy Challenge», заявки подали порядка 40 команд, из них были отобраны 8 команд. Представителями жюри стали топ-менеджеры крупных нефтегазовых компаний РК, которые оценивали научные работы студентов. Победителем конкурса стала команда КазГУ.

Ассоциацией «KAZENERGY» проделана работа по обучению граждан РК в рамках средств ОСПП и СРПСК в 2017-2018 учебном году. По итогам двух заседаний Комиссии (24-25 августа и 14 сентября т.г) конкурсный отбор прошли 563 студента, из них: 479 продолжающие обучение и 84 поступившие на первые курсы разных уровней образования в 2017-2018 учебном году.

Кроме того, Ассоциация «KAZENERGY» за отчетный период проделала работу в направлениях, озвученных в вопросах повестки текущего заседания Координационного совета.

Выступили:

Абденов С.С. – предлагается не просто принять к сведению выступление Лязат Жексенбаевны, а поблагодарить Ассоциацию «KAZENERGY» за хорошую и плодотворную работу.

Хотелось бы сказать несколько слов о работе Координационного совета, который от декларативного характера, осознанно движется в сторону решения более практических и прикладных задач. Необходимо, чтобы Координационный совет, с помощью ее членов, продвигал интересы отрасли в направлении развития человеческого капитала, соответствующим образом информируя общество о своих целях, программе и проделанной работе.

Решили:

5.1. Принять к сведению выступление Ахмурзиной Л. Ж., исполнительного директора Ассоциации «KAZENERGY» об информации о итогах работы Ассоциации за 9 месяцев 2017 г.

5.2. Отметить плодотворную работу Ассоциации «KAZENERGY» в области развития человеческого капитала и успешное проведение III Форума Женского энергетического клуба

6. Разное

Слушали:

Абденов С.С. – во-первых, хотел бы обозначить дату следующего заседания Координационного совета по развитию человеческого капитала. Заседание предлагается сделать выездным в с. Зеренда 23-24 ноября 2017 года. Вопросы, планируемые к обсуждению: 1) об отражении минимальных тарифных ставок в отрасли в содержании Отраслевого соглашения в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимических отраслях на 2017-2019 гг.; 2) рассмотрение вопросов разработки профессиональных стандартов в отрасли (с участием представителей компании ЕУ).

Во-вторых, согласно протокола предыдущего заседания на позицию сопредседателя Координационного совета по развитию человеческого капитала предлагаю кандидатуру Алтыбаевой Шолпан Батырбековны, генерального менеджера управления людских ресурсов ТОО «Тенгизшевройл». Шолпан Батырбековна обладает огромным опытом и авторитетом в сфере развития человеческого капитал и принесет большую пользу в деятельности Координационного совета.

В-третьих, к рассмотрению Координационного совета на согласование выносятся актуализированный список членов Координационного совета (Приложению 2)

Решили:

6.1. Координационному совету утвердить кандидатуру сопредседателя Координационного совета по развитию человеческого капитала Алтыбаевой Шолпан Батырбековны, Генерального менеджера управления людских ресурсов ТОО «Тенгизшевройл».

6.2. Координационному совету согласовать актуализированный список членов Координационного совета согласно Приложению 2 к Протоколу, для дальнейшего утверждения Ассоциацией «KAZENERGY».

6.3. Членам Координационного совета предусмотреть проведение выездного заседания Координационного совета в конце ноября 2017 года.

6.4. Ассоциации «KAZENERGY» материалы заседания Координационного совета разместить на сайте Ассоциации.

**Председатель
Координационного совета**



С. Абденов

**Секретарь
Координационного совета**



Д. Туленов

**Список участников Координационного совета
по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»
19-20 октября 2017 года**

№	ФИО	Должность
1.	Абденов Серик Сакбалдиевич	Вице-президент по управлению человеческими ресурсами АО НК «КазМунайГаз», <i>Председатель</i>
2.	Алтыбаева Шолпан Батырбековна	Генеральный менеджер управления людских ресурсов ТОО «Тенгизшевройл»
3.	Кудереев Нурсерик Кадырсизович	Заместитель генерального директора по управлению человеческими ресурсами и социальной политике АО «Мангистаумунайгаз»
4.	Маканова Айтгуль Тимерхановна	Менеджер по управлению специальными проектами для трудовых ресурсов КПО
5.	Чегреева Алия Женисовна	Директор Департамента управления персоналом и оплаты труда АО «Интергаз Центральная Азия»
6.	Медведева Нина Александровна	Эксперт департамента оплаты и нормирования труда НК КазМунайГаз
7.	Ауганов Гибрат Кайратович	Зам. директора департамента управления персоналом и оплаты труда АО «Эмбаунайгаз»
8.	Жанет Динара	Ведущий специалист Департамента по управлению персоналом и оплате труда АО «РД «КазМунайГаз»
9.	Анаркулова Роза	Бизнес-аналитик АО «Самрук-Энерго»
10.	Өтебалы Бақыт Мұлхайдарқызы	Главный специалист по социально-трудовым вопросам профсоюзных организаций ТОО «АНПЗ»
11.	Гуменный Игорь Анатольевич	Главный менеджер департамента управления человеческими ресурсами и оплаты труда АО «КазТрансОйл»;
12.	Куатбек Айгерим Куатбекқызы	Менеджер департамента управления персоналом и оплаты труда ТОО «ҚазМұнайГаз Өнімдері»
13.	Киязов Адилжан	И.о. директора департамента по управлению человеческими ресурсами ТОО СП «Казгермунай»
14.	Мустагулова Гульназ Сериковна	Главный эксперт Управления по трудовым и социальным вопросам нефтегазовой отрасли Департамента развития нефтяной промышленности Министерства энергетики Республики Казахстан

- | | | |
|-----|--|--|
| 15. | Шакуликова
Гульзада Танирбергеновна | Проректор по академическим вопросам КБТУ |
| 16. | Ахмурзина
Ляззат Жексенбаевна | Исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY» |
| 17. | Туленов
Дастан Дукенгалиевич | Директор департамента развития человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY», секретарь |
| | Приглашенные: | |
| 18. | Мусенова
Гульжан Тастемовна | Директор департамента образовательных программ Ассоциации «KAZENERGY» |
| 19. | Казембекова
Лаура | Менеджер департамента развития человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY» |
| 20. | Коваленко
Виктор | EY, Услуги в области устойчивого развития
Руководитель в регионах Центральная Азия, Украина
и Беларусь, PMP, ISSP-SA |
| 21. | Тимонин
Юрий | EY, Услуги в области чистых технологий и
устойчивого развития, Старший консультант |
| 22. | Калиев
Султан Есимович | Председатель общественного объединения
«Отраслевой профессиональный союз работников
нефтегазового комплекса» |

**Состав Координационного совета
по развитию человеческого капитала**

№	ФИО	Должность
1.	Абденов Серик Сакбалдиевич	Вице-президент по управлению человеческими ресурсами АО НК «КазМунайГаз», <i>Председатель</i>
2.	Алтыбаева Шолпан Батырбековна	Генеральный менеджер управления людских ресурсов ТОО «Тенгизшевройл»
3.	Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна	Исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»
4.	Кудереев Нурсерик Кадырсизович	Заместитель генерального директора по управлению человеческими ресурсами и социальной политике АО «Мангистаумунайгаз»
5.	Атантай Азамат Кенепекұлы	Заместитель Председателя Правления ТОО «КРІ»
6.	Аскарров Бауыржан Бекзатханович	Руководитель аппарата АО «РД «КазМунайГаз»
7.	Аширбекова Ботагоз Серикбаевна	Заместитель генерального директора по управлению человеческими ресурсами ТОО СП «Казгермунай»
8.	Макашев Руслан Бексултанович	Вице-президент по правовым и кадровым вопросам АО «Каражанбасмунай»
9.	Ахметгалиев Бахытжан Абдулхаметович	Заместитель генерального директора по корпоративному развитию ТОО «АлматыЭнергоСбыт»
10.	Маханов Бахыт Абдильдаевич	Заместитель директора департамента развития нефтяной промышленности Министерства энергетики Республики Казахстан
11.	Имантаева Алтын Мухамедьяровна	Управляющий директор по персоналу и социальным вопросам ТОО «Павлодарский нефтехимический завод»
12.	Сури Раджагопал	Управляющий Трудовыми Ресурсами/HR Controller Karachaganak Petroleum Operating B.V.
13.	Лучано Каркайсо	Управляющий Трудовыми Ресурсами/HR Controller Karachaganak Petroleum Operating B.V.
14.	Бакенова Зарина Абаевна	Директор департамента по внешним связям и взаимодействию с государственными органами Shell Kazakhstan Development B.V.

- | | | |
|-----|--|---|
| 15. | Куйбагаров
Арман | Директор по управлению персоналом North Caspian Operating Company N.V. |
| 16. | Мухамеджанова
Анар Амантаевна | Директор департамента по управлению человеческими ресурсами АО «КЕГОС» |
| 17. | Сахимова
Бибигуль Алиевна | Директор по правовым и общим вопросам Филиала «Каспий Меруерты Оперейтинг Компани Б.В.» |
| 18. | Ордабаев
Олжас Темирбекович | Департамент развития человеческого капитала Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» |
| 19. | Боранбаева
Сауле Сапарбековна | Директор Департамента по связям с Правительством TethysPetroleum |
| 20. | Айсариева
Мадина Бекайдаровна | Директор Департамента по управлению человеческими ресурсами АО «Самрук-Энерго» |
| 21. | Тажидинов
Нурали Карсыбаевич | Директор Департамента управления человеческими ресурсами и оплаты труда АО «КазТрансОйл» |
| 22. | Исакова
Ляйля Азимхановна | Директор Департамента управления человеческими ресурсами ТОО «Азиатский Газопровод» |
| 23. | Калмырза
Ерлан Абдумутали | Директор по общим вопросам и развитию ТОО «САУТС-ОЙЛ» |
| 24. | Кусаинова
Эльмира Мэлсовна | Директор по трудовым ресурсам Казахстанских подразделений PetroKazakhstan Overseas Services Inc., Almaty Branch |
| 25. | Чегреева
Алия Женисовна | Директор Департамента управления персоналом и оплаты труда АО «Интергаз Центральная Азия» |
| 26. | Шарафетдинова
Гульбану Абуталиповна | Директор Департамента по управлению и развитию персонала АО «Эмбаунайгаз» |
| 27. | Омарова
Динара Серикбайкызы | И.о. директора департамента управления персоналом и оплаты труда ТОО «ҚазМұнайГаз Өнімдері» |
| 28. | Избасов
Кайрат Бисенбаевич | Руководитель управления по социальным и трудовым вопросам в нефтегазовой отрасли Министерства энергетики Республики Казахстан |
| 29. | Шакуликова
Гульзада Танирбергеновна | Проректор по академическим вопросам КБТУ |
| 30. | Бухарбай
Алия Сахиевна | Менеджер по персоналу Total E&P Kazakhstan |

- | | | |
|-----|-------------------------------------|--|
| 31. | Жайлашева
Асель Алимбаевна | Начальник отдела управления персоналом и оплаты труда ТОО «Атырауский нефтеперерабатывающий завод» |
| 32. | Мурзахметова
Гульнара Равхатовна | Начальник отдела по работе с персоналом LUKOIL Overseas Karachaganak B.V., Astana Branch |
| 33. | Ли
Елена Леонидовна | Начальник отдела кадров и делопроизводства ТОО «ИНЖИНИРИНГОВАЯ КОМПАНИЯ «КАЗГИПРОНЕФТЕТРАНС» |
| 34. | Куспанова
Айнур | Начальник отдела по управлению персоналом North Caspian Operating Company N.V. |
| 35. | Жаксымуратова
Анар Купбаевна | Менеджер по управлению трудовыми ресурсами и организационной поддержки Agip Karachaganak B.V. |
| 36. | Амангалеев
Серик Едельгалеевич | Официальный представитель ТОО «Едиль-Орал.kz» |
| 37. | Байгулунова
Данагуль Дауреновна | Начальник Управления развития профмастерства и движения Worldskills АО «Холдинг «Кәсіпқор» |
| 38. | Рыспаев
Арстан Муратбекович | Административный менеджер ТОО «Н Оперейтинг Компани» |
| 39. | Туленов
Дастан Дукенгалиевич | Директор департамента развития человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY», <i>секретарь</i> |

Сравнительная таблица № 2 по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан

№ п/п	Структурный элемент	Действующая редакция	Редакция предлагаемого изменения и дополнения	Обоснование
1	2	3	4	5
Положения ТК направленные на доработку, дополнительное обсуждение				
1.	Статья 17 пункт 3	Статья 17. Компетенция местного органа по инспекции труда Местный орган по инспекции труда: 3) проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний , профессиональных отравлений и разрабатывает предложения по их профилактике;	Подпункт 3) статьи 17 изложить в следующей редакции: «3) проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных отравлений и разрабатывает предложения по их профилактике;».	ДОРАБОТКА КОМИТЕТА ГИТ. Исключить слова « профессиональных заболеваний » так как данную работу проводит уполномоченный орган по охране общественного здоровья;
2.	Статья 39 пункт 2	Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем 2. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.	Пункт 2 статьи 39 изложить в следующей редакции: 2. В случае письменного отказа работника либо при наличии акта об отсутствии письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от предоставления письменного отказа от перевода в другую местность вместе с работодателем, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.	Приведение в соответствие с п. 2 ст. 58 ТК: прекращение трудового договора допускается при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта об отсутствии письменного отказа работника. Редакция АГМП, КЭ
3.	Статья 45 пункт 1 пункт 1-1) новый	Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы) 1. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленных трудовым договором.	Пункт 1 статьи 45 изложить в следующей редакции: «1. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленных трудовым договором, с размером должностного оклада/тарифной ставки, предусмотренного в трудовом договоре. ». и дополнить новым пунктом 1-1 следующего содержания:	В соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 45 Трудового кодекса Республики Казахстан не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленных трудовым договором. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущие

		<p>1-1. Отсутствует</p>	<p>«1-1. В случае, перемещения работника на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленных трудовым договором, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.»</p> <p>Обсуждение редакции КЭ</p>	<p>для работника изменения условий труда, могут осуществляться работодателем без согласия работника.</p> <p>В соответствии с требованием статьи 28 Трудового кодекса «Содержание трудового договора», в трудовом договоре должны быть указаны должность, место работы и иные условия. Соответственно, при их изменении это влечет необходимость внесения соответствующих изменений в трудовой договор.</p> <p>Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения в порядке, предусмотренном пунктом 1 статьи 33 Трудового кодекса.</p> <p>Таким образом, из статьи 33 Трудового кодекса следует, что для внесения соответствующих поправок в трудовой договор требуется согласие обеих сторон.</p> <p>Учитывая данное обстоятельство, возникает вопрос о соответствии статей 33 и 45 Трудового кодекса.</p> <p>Более того, обращаем внимание что, несмотря на полномочие работодателя установленной статьей 45 Трудового кодекса, на практике имеются случаи отказа работника от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.</p> <p>В этой связи предлагается статью 45 дополнить пунктом 1-1 по заключению дополнительно соглашения к трудовому договору тем самым исключить разночтение статей 33 и 45 в части регулирования и оформления вопросов перемещения работника на другое рабочее место.</p>
<p>4.</p>	<p>Статья 53 пункт 1</p>	<p>Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя</p> <p>1. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за</p>	<p>Пункт 1 статьи 53 изложить в следующей редакции:</p> <p>«1. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном</p>	<p>ДОРАБОТКА ФП РК.</p> <p>Конкретизирован порядок расторжения трудового договора по сокращению численности или штата. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п.п. 2) п. 1 ст. 52 в отличие от увольнения по п.п. 3) п. 1 данной статьи</p>

		<p>один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.</p> <p>Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.</p>	<p>договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.</p> <p>При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п.п. 2) п. 1 ст. 52 ТК РК, работодатель обязан письменно предложить работнику перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья</p> <p>Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.».</p>	<p>предполагает возможность перевода работника на другие свободные рабочие места.</p> <p>Создается дополнительная возможность защиты прав работника</p>
<p>5.</p>	<p>Статья 135 пункт 2</p>	<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 междуменного 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, утверждаемым работодателем.</p>	<p>Пункт 2 статьи 135 изложить в следующей редакции: «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 междуменного отдыха.</p> <p>Работодатель обеспечивает условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках), а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем. Работник подчиняется распорядку, установленному работодателем на объекте производства работ и в местах, специально</p>	<p>ДОРАБОТКА КЭ</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. Согласно ТК РК, время отдыха — время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (междуменный отдых).</p> <p>Из-за отсутствия в ТК РК запрета на выезд за пределы объекта производства, работ и территории вахтового поселка во время междуменного отдыха, только внутренними документами компаний урегулировать данный вопрос не представляется возможным, вследствие чего отдельные работники приезжают на вахту на</p>

			оборудованных для проживания (вахтовых поселках)».	<p>своем личном автотранспорте, оставляют за пределами контрактной территории и по окончании рабочей смены покидают территорию вахтового поселка.</p> <p>Такие выезды за пределы территорий вахтовых поселков сами по себе несут огромный потенциальный риск (автомобиль как источник повышенной опасности, климатические условия и т.д.), а с учетом таких внешних факторов как аномальные погодные условия, дикие степные звери, могут привести к нежелательным последствиям.</p> <p>Также отсутствие в ТК РК нормы, запрещающей выезд за пределы территории вахтового поселка, способствует тому, что работники в общепринятые выходные дни (суббота, воскресенье), выехав за пределы вахтового поселка для участия в каких-либо семейных мероприятиях, к работе в утреннюю смену приступают с остаточными проявлениями алкогольного опьянения (перегар), создавая тем самым реальную угрозу жизни и здоровью остальных работников.</p> <p>На основании вышеизложенного, в целях недопущения подобных случаев на объектах компаний, внесение дополнения в ТК относительно подчинения работника в пределах объекта производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках) распорядку, установленного работодателем, считаем необходимым.</p>
6.	Статья 150 пункт 5	Статья 150. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений 5. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений при наличии письменных заявлений работников.	Пункт 5 статьи 150 изложить в следующей редакции: «5. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.».	<p>ДОРАБОТКА ФП РК.</p> <p>Данная норма и так дает право выбирать работнику условие нескольких соглашений, считаем что письменные заявления это излишне. Кроме того, возникает вопрос кому и куда должен писать заявление работник?</p>
7.	Статья 152	Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства	Пункт 3 статьи 152 изложить в следующей редакции:	<p>ДОРАБОТКА ФП РК.</p>

	пункт 3	3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами и полномочными представителями работодателей и территориальными объединениями профессиональных союзов.	«3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами и полномочными представителями работодателей и территориальными объединениями профессиональных союзов. На региональном уровне могут заключаться отраслевые региональные соглашения между соответствующими представителями сторон социального партнерства. ».	На практике между органами государственной власти, региональными организациями отраслевых профессиональных союзов и региональными организациями объединений работодателей заключаются соглашения. Между тем, действующее законодательство не регулирует данные общественные отношения.
8.	Статья 146 – 1 новая	Отсутствует	Статья 146-1. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, государственных органах исполнительной власти и государственных органах, в которых предусмотрена военная служба Труд лиц, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, республиканских органов исполнительной власти и государственных органов, в которых законодательством Республики Казахстан предусмотрена военная служба регулируется настоящим Кодексом с особенностями предусмотренными Законом Республики Казахстан «Об обороне», отраслевым соглашением и коллективным договором и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающие особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.	ДОРАБОТКА ФП РК Работники Вооруженных Сил Республики Казахстан являются неотъемлемой составляющей профессионально подготовленных работников, способных в современных условиях успешно решать военные, научные, технические, ремонтно-производственные, лечебно-профилактические задачи, обеспечивать качественное обучение военных кадров, нормальную учебно-боевую деятельность воинских коллективов. Необходимость полностью освободить кадровый состав Вооруженных Сил от решения несвойственных армии задач, требует повысить качество жизнеобеспечения войск, для чего необходимы работники, способные успешно выполнить поставленные перед ним задачи. Особые условия труда работников Вооруженных Сил определяются тем, что: - в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об обороне и Вооруженных Силах Республики Казахстан» работники Вооруженных Сил являются личным составом Вооруженных Сил наряду с военнослужащими; - для выполнения функциональных обязанностей им требуется, как правило, профессиональное мастерство по уровню не ниже, чем у военнослужащих; - в соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 21 июня 2013г. № 585 "О

				<p>внесении изменений в Указ Президента Республики Казахстан от 25 мая 2006года №124 " Об утверждении Правил прохождения воинской службы в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан" гражданский персонал (работники Вооруженных Сил Республики Казахстан) могут назначаться на должности военнослужащих и исполнять их обязанности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - большинство должностей работников Вооруженных Сил в определенной мере уникальны – то есть нет специальных учебных заведений, где бы они могли получить необходимое профессиональное образование. Требуется не один год, чтобы работник был полностью обучен и стал профессионалом своего дела. - им необходимо соблюдение строгой, соизмеримой с воинской, трудовой и технологической дисциплины, высокой <u>штатной исполнительской культуры</u>; - они принимают непосредственное участие не только в мероприятиях боевой готовности, но и в процессе проведения масштабных учений и маневров со всеми причитающими тяготами и лишениями; - штатные работники, в составе военизированных команд по охране важных военных объектов, несет службу с боевым оружием в составе караула. <p>Гражданский персонал, также как и государственные служащие, не вправе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения служебной деятельности, другое государственное имущество и служебную информацию; - участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию государственных учреждений Министерства обороны, включая забастовки.
--	--	--	--	--

				Это только небольшая часть того, что отличает труд в системе Вооруженных Сил от труда работников других бюджетных отраслей.
9.	Статья 158 пункт 4	Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон 4. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.	<p>Пункт 4 статьи 158 изложить в следующей редакции:</p> <p>«4. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.</p> <p>Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения вида или формы юридического лица, наименования организации, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.</p> <p>При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.</p> <p>При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.».</p>	<p>ДОРАБОТКА ФП РК.</p> <p>В практике достаточно часто случаются изменения формы и вида юридического лица, реорганизации, другие трансформации. Однако ТК РК ничего не говорит о действии коллективного договора в таких случаях. Внесение подобных изменений позволит устранить правовой пробел и обеспечить гарантии, предусмотренные коллективным договором.</p>
10.	Статья 159 пункт 1	Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора 1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.	<p>Пункт 1 статья 159 изложить в следующей редакции:</p> <p>«1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства, организаций с численностью работающих менее 10 человек, а также руководителей исполнительного органа юридического лица.».</p>	<p>ФП РК.</p> <p>ДОРАБОТКА КОМИТЕТА МИНТРУДА</p>
11.	Статья 165 Пункт 1-1 новый	Статья 165. Примирительная комиссия отсутствует	Статью 165 дополнить пунктом 1-1 следующего содержания:	<p>ДОРАБОТКА ФП РК.</p> <p>Изучение практики применения нормы показывает, что в различных отраслях, в</p>

			«1-1. Типовое положение о примирительной комиссии в организации разрабатывается уполномоченным органом по труду.».	различных трудовых коллективах применяются различные формы голосования, что создает различные условия правоприменительной практики.
12.	Статья 166 пункт 2	Статья 166. Трудовой арбитраж 2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости - другие лица.	Пункт 2 статьи 166 изложить в следующей редакции: «2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должен включаться государственный инспектор труда.»	ДОРАБОТКА КОМИТЕТА МИНТРУДА ФП РК. Состав трудового арбитража должен определяться сторонами самостоятельно в рамках коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Более того существует «Типовое положение о трудовом арбитраже», утвержденное Приказом министра здравоохранения и социального развития РК от 25 декабря 2015 года № 1018, в котором все подробно расписано.
13.	Статья 182 пункт 2 подпункт 1-1) новый	Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда 2. Работодатель обязан: 1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные	Пункт 2 статьи 182 дополнить подпунктом 1-1) следующего содержания: «1-1) внедрять систему управления охраной труда в организации и осуществлять контроль за ее функционированием;».	ДОРАБОТКА ОБОСНОВАНИЙ ФП РК. Отсутствие нормы обязательности приводит к тому, что работодатель добровольно не создает и не внедряет в организации систему управления охраной труда.
14.	Статья 188 пункт 4 абзац 1	Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью 4. Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов местным органом по инспекции труда с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе: 1) председатель – государственный инспектор труда; 2) члены – работодатель и представитель работников. Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный	Абзац 1 пункта 4 статьи 188 изложить в следующей редакции: «4. Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов местным органом по инспекции труда с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, а в случаях со смертельным исходом и при групповых несчастных случаях - в течение двадцати четырех часов с момента получения сообщения о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью в следующем составе:».	РЕДАКЦИОННАЯ ДОРАБОТКА ГИТ. При несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью со смертельным исходом и групповые несчастные случаи заключения о степени тяжести производственной травмы не предоставляются, в связи с чем, в ТК РК не предусмотрен срок создания комиссии.

		<p>инспектор труда области, города республиканского значения, столицы.</p> <p>Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек – Правительством Республики Казахстан.</p>		
15.	Статья 188 пункт 5	<p>Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью</p> <p>5. При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.</p>	<p>Пункт 5 статьи 188 изложить в следующей редакции: «5. При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.</p> <p>В случае выявления профессионального заболевания или острого отравления председателем комиссии назначается представитель государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Государственный инспектор труда является членом комиссии».</p>	<p>ДОРАБОТКА ГИТ.</p> <p>Дополнение необходимо для внесения ясности при расследовании профессиональных заболеваний и расследовании случаев острого отравления, непонятно кто должен проводить расследование и составлять акт расследования несчастного случая, некоторые работодатели сами расследуют профессиональные заболевания и устанавливают степень ответственности работника и работодателя в свою пользу</p>
16.	Статья 188 пункт 6 подпункт 2)	<p>Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью</p> <p>6. В состав комиссии также включаются:</p> <p>1) при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, - государственный инспектор по государственному надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль;</p> <p>2) в случае острого отравления – представители государственного органа в сфере</p>	<p>Исключить подпункт 2 пункта 6 статьи 188</p>	<p>ДОРАБОТКА ГИТ.</p> <p>Дополнение необходимо для внесения ясности при расследовании профессиональных заболеваний и расследовании случаев острого отравления, непонятно кто должен проводить расследование и составлять акт расследования несчастного случая, некоторые работодатели сами расследуют профессиональные заболевания и устанавливают степень ответственности работника и работодателя в свою пользу</p>

		<p>санитарно-эпидемиологического благополучия населения;</p> <p>3) при несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, происшедшем с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), – ответственный представитель организации, на территории которой произошел несчастный случай.</p>		
17.	Статья 190 пункт 3	<p>Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет</p> <p>3. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.</p>	<p>Пункт 3 статьи 190 изложить в следующей редакции: «3. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу, или обратиться в местный территориальный орган по труду, который выносит заключение по форме, установленной уполномоченным органом по труду.».</p>	<p>РЕДАКЦИОННАЯ ДОРАБОТКА Данное дополнение позволит пострадавшему своевременно обратиться в инспекцию труда для решения вопросов касательно материалов расследования несчастного случая, т.к. в большинстве случаев работодатель оставляет данные обращения без рассмотрения, или принимает решения в свою пользу</p>
18.	Статья 193 подпункт 11)	<p>Статья 193. Права государственных инспекторов труда</p> <p>При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право:</p> <p>11) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда.</p>	<p>Подпункт 11) статьи 193 изложить в следующей редакции:</p> <p>«11) направлять в соответствующие правоохранительные органы, суды, судебным исполнителям информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда.».</p>	<p>ДОРАБОТКА МТСЗН ГИТ.</p> <p>Направление неисполненного работодателем предписания напрямую судебным исполнителям сокращает срок исполнения данного акта госинспектора. Более того, предусмотренная административным кодексом мера (ч.3 ст.462 КРК об АП) предусматривает административное наказание, однако нарушения, указанные в предписания все равно остаются неисполненными.</p> <p>При этом необходимо дополнить п.1 ст.9 ЗРК «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей» пп.13 и изложить: 13) предписания государственных инспекторов труда.</p>

19.	Статья 198 пункт 2	<p>Статья 198. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль</p> <p>2. Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан или главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе до вынесения решения по заявлению (жалобе) физических и (или) юридических лиц на действия (бездействие) или акты приостановить исполнение, отменить либо отозвать акты нижестоящего государственного инспектора труда.</p> <p>Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан или главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе до вынесения решения по заявлению (жалобе) физических и (или) юридических лиц на действия (бездействие) или акты приостановить исполнение, отменить либо отозвать акты нижестоящего государственного инспектора труда.</p>	<p>Пункт 2 статьи 198 изложить в следующей редакции: «2. Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан или главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе до вынесения решения по заявлению (жалобе) физических и (или) юридических лиц на действия (бездействие) или акты приостановить исполнение, отменить либо отозвать акты нижестоящего государственного инспектора труда, за исключением актов, которые регламентируются Кодексом РК «Об административных правонарушениях».</p>	<p>РЕДАКЦИОННАЯ ДОРАБОТКА ГИТ.</p> <p>Порядок обжалования, принятия решения по жалобе, приостановления исполнения протокола об административном правонарушении, постановления по делу об административном правонарушении, которые являются актами ГИТ, предусмотрены и регламентированы Кодексом РК «Об административных правонарушениях».</p> <p>Приостановление исполнения постановления по делу об административном правонарушении в соответствии статьи 850 Кодекса РК «Об административных правонарушениях» осуществляется принесением протеста.</p> <p>Кроме того, по остальным актам ГИТ также не существует методика (форма) приостановления исполнения, отмены либо отзыва актов нижестоящего ГИТ.</p> <p>Не всегда акты государственного инспектора труда отменяются, а возможно внести изменения и дополнения путем исключения отдельных пунктов или их дополнить.</p>
20.	Статья 201 пункт 1	<p>Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда</p> <p>1. Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.</p>	<p>Пункт 1 статьи 201 изложить в следующей редакции: «1. Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.</p> <p>Система управления охраной труда- комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда и процедуры по достижению этих целей.».</p>	<p>ДОРАБОТКА ФП РК.</p> <p>Необходимо дать понятие «системы управления охраны труда»</p>
21.	Статья 203 пункт 1	<p>Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях</p> <p>1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по</p>	<p>Пункт 1 статьи 203 изложить в следующей редакции:</p> <p>«1. Производственный совет создается работодателем. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители</p>	<p>ОБСУЖДЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ФП РК.</p> <p>В соответствии с пп.25 п.2 ст.23 ТК РК работодатель обязан осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.</p>

		безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.	работников, включая технических инспекторов труда по охране труда».	Производственный совет – это часть внутреннего контроля по БИОТ и является одним из основных элементов СУОТ в соответствии с международными нормами (МОТ СУОТ-2001), поэтому его создание исключительно по инициативе сторон трудовых отношений делает его создание необязательным. Если ни одна из сторон не проявляет инициативы, тог производственный совет не создается. Практика применения норм ТК РК показала, что, пользуясь наличием данной нормы многие работодатели уклоняются от создания производственных советов. Необходимо внести в ТК РК норму, создающую обязанность работодателя формировать производственный совет.
22.	Статья 190 пункт 5 подпункты 8) и 9)	Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет 5. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, наряду с актом расследования должны содержать: 8) сведения о материальном ущербе , причиненном работодателю; 9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) ущерба , причиненного здоровью, и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай;	Подпункты 8) и 9) изложить в следующей редакции: «8) сведения о материальном вреде , причиненном работодателю; 9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) вреда , причиненного здоровью, и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай;».	Приведение в соответствии с Гражданским кодексом РК ДОРАБОТКА ВСЕМИ ЧЛЕНАМИ ЭГ
23.	Статья 140 пункты 1, 3, 5	Статья 140. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица 1. Заключение трудового договора, порядок и условия оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности, отстранение от работы руководителя исполнительного органа осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо	Пункт 1 статьи 140 изложить в следующей редакции: «1. Заключение и прекращение трудового договора, порядок и условия оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности, отстранение от работы руководителя исполнительного органа, работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица,	Полагаем, что к особенностям труда руководителя исполнительного органа относится вопрос прекращения его трудового договора. В связи с изложенным в данном пункте после слова «заключение» необходимо дополнить словами «и прекращение». Также полагаем, что статью 140 ТК необходимо дополнить работниками службы внутреннего аудита, корпоративного секретаря. Данная категория работников согласно Закону «ОБ акционерных обществах» назначается Советом директоров и подотчетна данному органу, а это

		<p>уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица, положениями об обособленных структурных подразделениях юридического лица и трудовым договором.</p> <p>...</p> <p>3. В случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя исполнительного органа на новый срок в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.</p> <p>...</p> <p>5. Дисциплинарное взыскание на руководителя и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее двух месяцев со дня его обнаружения.</p> <p>Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю исполнительного органа юридического лица устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и учредительных документов юридического лица.</p> <p>...</p>	<p>положениями об исполнительном органе, о службе внутреннего аудита, корпоративном секретаре юридического лица и трудовым договором.</p> <p>...</p> <p>3. В случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя исполнительного органа, работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря на новый срок в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.</p> <p>...</p> <p>5. Дисциплинарное взыскание на руководителя и других членов коллегиального исполнительного органа, работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря юридического лица налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее двух месяцев со дня его обнаружения.</p> <p>Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю исполнительного органа юридического лица, работникам службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и учредительных документов юридического лица.». ...</p>	<p>значит требуется прописать особенности регулирования их труда.</p>
24.	Статья 159 пункт 5	<p>Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора</p> <p>5. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия.</p>	<p>Пункт 5 статьи 159 изложить в следующей редакции: «5. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия. Решение комиссии принимается простым большинством голосов.».</p>	<p>ДОРАБОТКА ФП РК Практика показывает, что в различных отраслях, в различных трудовых коллективах применяются различные формы голосования, что создает различные условия правоприменительной практики.</p>
25.	Статья 203 пункт 1 и 4	<p>Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях</p> <p>1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей</p>	<p>Пункт 1 и 4 статьи 203 изложить в следующей редакции: «1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в</p>	<p>Доработка ФПРК Уточнение сроков создания производственных советов.</p>

	<p>создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.</p> <p>4. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.</p> <p>Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия - общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.</p>	<p>срок не более пятнадцати календарных дней создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов по охране труда.</p> <p>4. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда.</p> <p>Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.».</p>	<p>На практике имеют место случаи затягивания процесса создания производственных советов.</p> <p>Юридическая техника</p> <p>Юридическая техника</p>
--	---	--	---