

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

Дата и время проведения: 29 октября 2018 г., 10.00 ч.

Место проведения: г. Алматы, Казахстанско-Британский
технический университет

Присутствовали:

Члены Координационного совета и приглашенные участники (*список прилагается*)

Повестка дня заседания:

1. Внесение изменений в некоторые нормативные правовые акты и нормативные документы. (*Ассоциация «KAZENERGY»*).

1.1 О результатах работы по внесению изменений и дополнений в Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы:

- Гармонизация с Генеральным соглашением, в том числе в части отраслевых коэффициентов, указанных в главе V Отраслевого соглашения, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

1.2 Рабочая группа по подготовке Плана мероприятий по созданию безопасных условий труда и снижению производственного травматизма в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности.

1.3 Информация о работе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства РК.

2. Опыт внедрения и работы службы психологической помощи работникам и членам семьи работников в ТШО. (*ТОО «Тенгизшевройл»*)

3. Стратегический подход Шелл к управлению численностью персонала. (*Shell Kazakhstan Development B.V.*).

4. О деятельности Ассоциации KAZENERGY в рамках развития человеческого капитала за 2018 год.

5. Основные направления работы Координационного совета в 2019 году.

6. Разное. (*Казахстанско-Британский Технический университет*).

7. Workshop «Коучинг – как ключ к развитию лидерства» (*special session*).

1. Обсуждение по теме «Отчет об итогах выполнения Протокола №1 Координационного совета».

1.1 О результатах работы по внесению изменений и дополнений в Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы:

- Гармонизация с Генеральным соглашением, в том числе в части отраслевых коэффициентов, указанных в главе V Отраслевого соглашения, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

Слушали:

Ахмурзину Л.Ж. (Исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»): 31 января в ходе заседания республиканской трехсторонней комиссии с участием Премьер-Министра Республики Казахстан Сагинтаева Б. состоялось подписание Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018-2020 годы.

Согласно Протоколу №1 заседания Координационного совета по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY» от 26 марта 2018 года было решено инициировать мероприятия по внесению изменений в Отраслевое соглашение. Ассоциацией «KAZENERGY» подготовлен проект по внесению изменений и дополнений в действующее Отраслевое соглашение в виде сравнительной таблицы. В целях продуктивной работы по внесению изменений и дополнений в Отраслевое соглашение считаем целесообразным создать Рабочую группу по разработке Отраслевого соглашения с участием представителей государственного органа, работодателей и работников и в дальнейшем этой группе продолжить работу над новым отраслевым соглашением на 2020-2022 гг.

Вместе с тем, на последнем заседании Отраслевой комиссии при Министерстве энергетики РК, которое состоялось 25 сентября 2018 года, было принято решение о том, чтобы в рамках ранее созданной Рабочей группы по установлению минимальных значений межразрядных коэффициентов в нефтегазовой отрасли провести работу по установлению отраслевых коэффициентов для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, т.к. в проекте Отраслевого соглашения предусмотрено внесение изменений в Раздел 5 пункта 5.2. пп.4 был указан подзаконный нормативный акт, утративший силу. Необходимо внести изменения в связи с актуализацией «Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» от 28 декабря 2015 года, т.к. в ранее применяемых Правилах, классификация условий труда производилась на «особо вредные» и «особо опасные», которые в новых Правилах от 2015 года исключены. Поэтому, предложено дополнить Отраслевое соглашение обновленным нормативным актом.

Также замечания касались приведения размера коэффициентов в соответствии с данными Правилами.

Предлагаем членам Координационного совета обсудить предложения и изменения в Отраслевое соглашение. Решение, принятое сегодня, мы направим в Рабочую группу по межразрядным коэффициентам при Минэнерго, а также оно будет представлено на очередном заседании Отраслевой комиссии.

Выступили:

Абденов С.С. (Председатель Координационного совета, Вице-президент по управлению человеческими ресурсами, АО НК «КазМунайГаз»): Спасибо за информацию! На стадии обсуждения и подготовки проекта сравнительной таблицы по гармонизации Отраслевого соглашения с Генеральным у некоторых компаний возникали вопросы. Если эти вопросы не были сняты за этот период, прошу компаниям высказаться.

Вопросы повышения минимальной заработной платы, касаются не только предприятий малого и среднего бизнеса, а также и предприятий нашей отрасли. В частности, в группе

компаний «КазМунайГаз» есть такие предприятия, как «KMG Security», которые занимаются охранной деятельностью, около 5600 человек, по которым необходимо повышение базовой тарифной ставки, также есть другие предприятия. Понятно, что эти предприятия выживают за счет тарифа, сформированного для этой деятельности и сейчас рынок услуг достаточно развит, поэтому этим предприятиям приходится конкурировать во всем. С этим и связаны размеры заработной платы на этих объектах. Ранее, когда рынок охранных организаций не был развит, мы были вынуждены создать эти предприятия, с достаточно большой численностью, но повышение заработной платы на этих предприятиях будет достаточно чувствительным для экономики.

Примкулов К.П. (Председатель ОО «Профхимнефтехим»): Вопросы, вынесенные на рассмотрение Координационного совета актуальные, мы постоянно над ними работаем. Государство установило минимальные гарантии по регулированию социально-трудовых отношений, предоставив предприятиям самостоятельно решать вопросы по установлению отраслевых коэффициентов с учетом конкурентной среды. Мы эти вопросы постоянно поднимаем, но я не хочу сказать, что мы не достигаем каких-либо положительных результатов. Положительные результаты есть. По долгу службы мне приходится работать в трех Отраслевых комиссиях. Отраслевая комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений нефтегазовой отрасли наиболее эффективная. Все вопросы обсуждаются, на паритетных началах достигаем соглашения. О необходимости повышения МЗП мы ранее поднимали вопрос, полностью поддерживаем Послание Президента. В прошлом году нам удалось в ходе долгих дискуссий поднять ставку на 1,2 %. Теперь ситуация меняется, будут вноситься изменения в законодательство. Изменения коснутся и Отраслевого соглашения. По МЗП нет возражений. Относительно отраслевых коэффициентов по вредным условиям труда предлагаю вернуться к обсуждению отраслевого коэффициента.

Срок действия данного соглашения до конца 2019 года. Поддерживаю предложение с начала 2019 года начать работу по проекту Отраслевого соглашения 2020-2022 года, возобновив Рабочую группу по разработке Отраслевого соглашения, при этом учесть, что нормы Генерального соглашения содержат лишь общие положения, а вопросы минимальной оплаты труда, отраслевых коэффициентов за вредные условия труда, безопасности труда не отражены.

Алтыбаева Ш.Б. (Сопредседатель Координационного совета, Генеральный менеджер управления людских ресурсов ТОО «Тенгизшевройл»): Не все члены Отраслевой комиссии сегодня присутствуют, поэтому даже, если сегодня мы одобрим эти коэффициенты, то потребуются работа в Отраслевой комиссии. Предлагаю к вынесению на Отраслевую комиссию в период работы над новым Отраслевым соглашением.

Идрисов О.А. (АО «КазТрансОйл»): Поднятие МЗП отразится на компаниях, которые назвал Серик Сакбалдиевич. На сегодня они занимают позицию монополиста по данному направлению деятельности. Они будут вынуждены поднять тарифы, будут ли они конкурентоспособны на рынке с аналогичными компаниями. Есть такая проблема.

Абденов С.С.: Такая проблема есть и для компаний, которые уже не являются монополистами в группе компаний. Есть аналогичные частные агентства, предоставляющие данные услуги. И каждый наш актив волен выбирать любые компании, но при этом мы не можем не учитывать, что всего 8000 человек работают в КМГ секьюрити, более 1000 в компании «Өрт Сәндіруші». Это все граждане Казахстана. В любом случае, предложение Керима Примкуловича будет обсуждаться. По отраслевому коэффициенту мы обсуждали довольно много времени, в прошлом году, и в этом году. Есть много компаний (сервисных, кейтеринговых) они не всегда прибыльные.

Надо признать, что Координационный совет является отличной площадкой для обсуждения этих вопросов и на котором можно выработать решения в каком направлении двигаться далее по тем или иным вопросам.

В то же время, надо разделять вопросы МЗП и отраслевых коэффициентов за работу на вредных условиях труда. Для работников, занятых на таких работах предусмотрены соответствующие доплаты, что в принципе мы в рамках отраслевого соглашения и охватываем.

При разработке Отраслевого соглашения на 2020-2022 гг. мы вернемся к этому вопросу.

Кабдулов Т. (Председатель Казахстанского нефтегазового отраслевого профсоюза): Наш профсоюз был первым подписантом Отраслевого соглашения, также мы предложили коэффициент 1,8. Думаю, что сейчас коэффициент 1,8 мы не сможем принять, выйдет большая сумма. МЗП мы предлагали 42 000 при подписании Отраслевого соглашения, но тогда нас убедили, что не все сервисные компании смогут такую заработную плату выдержать.

В Отраслевом соглашении есть пункт, который содержит правило, что минимальная тарифная ставка первого разряда не должна быть ниже МЗП, установленной государством. Этот вопрос будет обсуждаться на Отраслевой комиссии. Благодарю за возможность обсудить насущные проблемы на координационном совете, проводится плодотворная работа. Для отрасли актуальны вопросы снятия моратория и аутсорсинг. На ближайшей Отраслевой комиссии мы будем обсуждать вопросы по оплате труда и др.

Абденов С.С.: в Отраслевом соглашении содержатся нормы об особо опасных и особо вредных условиях труда. Об исключении таких понятий нам пояснит Ахмурзина Л.Ж.

Ахмурзина Л.Ж.: Как вы знаете, многие компании опираются на положения Отраслевого соглашения, в нем сохранились нормы отраслевых коэффициентов по ранее принятой классификации условий труда (4,8,12,16,20,24) от базовой тарифной ставки рабочего первого разряда. Если исключать классификацию по степени опасности 4.1, 4.2, 4.3, тогда предлагается внести изменения в отраслевые коэффициенты. По итогам направленных нами предложений, мы не получили замечаний от членов Ассоциаций. Таким образом, в отраслевом соглашении предложено ввести коэффициенты от 4 до 20 %.

Решили: Принять к сведению выступление Ахмурзиной Л.Ж. KAZENERGY направить членам Рабочей группы по установлению межразрядных коэффициентов в нефтегазовой отрасли отдельные предложения по подпункту 4 пункта 5.2. Раздела 5, касающегося отраслевых коэффициентов для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и подготовить решение Рабочей группы для представления в Отраслевую комиссию. По всем остальным изменениям в Отраслевое соглашение рекомендуется к вынесению на Отраслевую комиссию.

1.2 Рабочая группа по подготовке Плана мероприятий по созданию безопасных условий труда и снижению производственного травматизма в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности.

Слушали:

Абденова С.С.: В рамках первого вопроса Ассоциация выносит на рассмотрение один из актуальных вопросов о безопасности и охране труда. В июле этого года Министерством труда была инициирована работа по разработке Дорожной карты по снижению производственного травматизма на 2019-2021 гг.

Параллельно аналогичная работа по отрасли проводится и Министерством энергетики РК.

В сентябре месяце текущего года в адрес Ассоциации Министерство энергетики РК направило Проект Дорожной карты по снижению производственного травматизма в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности (отраслях). В течение месяца Ассоциация провела работу по формированию Рабочей группы, а также дополнения проекта Плана мероприятий предложениями Рабочей группы.

Ахмурзина Л.Ж.: Во исполнение пункта 4 Протокола заседания Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от 11 июня 2018 года, во второй половине 2018 года разрабатывается Дорожная карта по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными и опасными условиями труда в нефтегазовой отрасли (далее - дорожная карта). Основной целью мероприятий Дорожной карты является снижение производственного травматизма, улучшение условий безопасности и охраны труда.

В состав Рабочей группы вошли представители Министерства энергетики РК, НПП «Атамекен», ведущие специалисты в области техники безопасности и охраны труда крупных компаний: АО НК «КазМунайГаз», NCOC, ТОО «Тенгизшевройл», «Карачаганак Петролиум Оперейтинг б.в», ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продактс», АО «КазТрансОйл», АО «АлЭС», ТОО «PSA», ТОО «Едиль-Орал.kz», профсоюзы и др.

20 сентября 2018 года состоялось заседание рабочей группы по разработке Плана мероприятий (Дорожной карты) по созданию безопасных условий труда и снижению производственного травматизма в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности (отраслях).

Члены Ассоциации и члены Рабочей группы направили в проект Дорожной карты, а также внесли более 100 предложений, из них около 80 по подзаконным нормативным правовым актам, которые требуют изменения и которые нужно принять.

Анализ показал, что большая часть предложений носит общестрановой характер. Сейчас идет параллельная работа над двумя Дорожными картами. Этот вопрос поднимался нами на заседании Отраслевой комиссии в Министерстве энергетики РК, а также на заседании Рабочей группы по БиОТ в Министерстве труда и социальной защиты населения РК. Поэтому члены Рабочей группы считают, что часть предложений надо направить в республиканскую Дорожную карту, а часть оставить в отраслевой.

Если у представителей компаний еще есть, какие либо предложения, либо есть желающие принять участие в деятельности Рабочей группы, мы ждем Вас в течение следующей недели до ее заседания. Планируется очное заседание Рабочей группы, по итогам заседания проект отраслевой и республиканской Дорожных карт будет представлен в Министерство энергетики РК.

По итогам деятельности Рабочей группы Отраслевая комиссия по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений в нефтегазовой отрасли утвердит Дорожную карту в 4 квартале 2018 года и направит в МТСЗН РК.

Выступили:

Тегисбаев А.О. (Трудовой омбудсмен АО НК «КазМунайГаз»): Это очень важная работа. Положительно, что в Дорожную карту вошли положения о деятельности Производственного совета.

Абденов С.С.: Спасибо за информацию. Отмечу, что данная работа очень важна, разработка и реализация нормативных правовых актов в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности, а также государственных программ улучшения условий и охраны труда является ключевой ценностью на каждом предприятии.

На площадке Координационного совета рассматриваются передовые практики, в частности, сегодня концерн Шелл, компания ТШО доложат свои наработки. Предлагаю компаниям по БиОТ также делиться своими лучшими практиками.

Решили: Принять к сведению информацию KAZENERGY. Рабочей группе продолжить работу и представить Дорожную карту в Министерство энергетики РК в установленные сроки.

На следующее заседание включить рассмотрение положительной практики по вопросам БиОТ членами Ассоциации.

1.3 Информация о работе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства РК. (Ассоциация «KAZENERGY»).

Слушали:

Абденова С.С.: Одним из направлений деятельности Ассоциации по развитию человеческого капитала является активное участие в работе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики при Министерстве труда. В 2018 году состоялось 15 заседаний Экспертной группы, в которую входят представители членов Ассоциации. Также в Ассоциации

создана Рабочая группа по вопросам трудового законодательства, которая является площадкой для обсуждения спорных моментов, возникающих на заседаниях Экспертной группы в Минтруда и на которой вырабатывается согласованная позиция членов Ассоциации по этим вопросам.

Кусаинову А.К. (Секретарь Координационного совета, Директор департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY»): С апреля 2017 года в рамках законодательной работы Ассоциация «KAZENERGY» участвует в «Экспертной группе по анализу правоприменительной практики трудового законодательства», созданной Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан приказом № 102 от 28 апреля 2017 года,

В рамках вышеуказанной работы, Министерством был подготовлен первый вариант предложений для внесения изменений и дополнений в трудовое законодательство Республики Казахстан, первое обсуждение которых состоялось 16 июня 2017 года. На сегодняшний день проведено порядка 27 заседаний Экспертной группы

Параллельно с Экспертной группой в 2017 году Ассоциацией 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 АО «НК «КазМунайГаз», ТОО «Тенгизшевройл», АО «Самрук-Энерго», «Норт Каспиан Оперейтинг Компани Н.В.», «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б. В.», АО «КЕГОК», АО «КазТрансГаз».

В 2018 году была продолжена работа Рабочей группы. В июне т.г. Рабочей группой была рассмотрена Концепция проекта Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда», представленная Министерством. Поднятые на заседании Рабочей группы вопросы были внимательно рассмотрены, детально обсуждены и далее были направлены замечания и дополнения в НПП «Атамекен» и в уполномоченный орган по труду, для внесения изменений. В Концепцию вошли предложения Рабочей группы, которые рассматривались и обсуждались на Экспертной группе при Министерстве с 2017 года.

19 сентября т.г. на заседании Межведомственной комиссии, данная Концепция была одобрена с учетом замечаний и предложений.

В Концепцию вошли предложения о совершенствовании деятельности частных агентств занятости по предоставлению персонала, а именно:

- конкретизировано понятие частного агентства занятости, в которое помимо физических и юридических лиц включили также филиалы иностранных юридических лиц, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1997 года;

- внесено понятие «предоставление персонала»;

- конкретизировано ограничение на направление работников частными агентствами занятости, в частности, запрета направления работников в целях:

- а) замены участвующих в забастовке работников, в случае проведения забастовки в установленном законодательством порядке,

- б) замены работников, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством;

- в) выполнения работ при простоях, осуществления процедуры банкротства, введения режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников и др.

Еще одной нормой Концепции, в которой отражены предложения членов Ассоциации – статья 40 ТК РК. На практике прикомандирование казахстанских работников является труднореализуемым ввиду отсутствия единого понимания ст. 40 Кодекса и того, что общепринятые в международной практике схемы прикомандирования (например, в рамках группы компаний) не предусмотрены Кодексом в полной мере.

В этой связи предложены изменения в ст. 40 Трудового кодекса РК, которые расширяют возможности прикомандирования работников между юридическими лицами.

В концепции нашли отражение предложения о расширении права работодателя на расторжение трудового договора:

- с работником, причинившим умышленный вред здоровью или совершившим иные насильственные действия по месту работы;

- с работником уличенном в коммерческом подкупе. В него могут быть вовлечены руководящие работники, менеджеры среднего звена, а также рядовые сотрудники, взаимодействующие с третьими лицами (подрядными организациями) по различным производственным вопросам.

Для работодателей актуальны вопросы междусменного отдыха и регулирования нахождения работников на вахте. Это предлагается в целях недопущения потенциальных рисков несчастных случаев в период междусменного отдыха и работы на объектах производства, необходимо в вахтовый метод работы включить дополнение касательно условия пребывания работника на объекте производств во время междусменного отдыха, относительно подчинения и соблюдения работником условий пребывания в пределах объекта производства работ и местах, специально оборудованных для проживания (вахтовые посёлки) распорядка установленным работодателем.

Также в Концепции отражен широкий круг вопросов, в обсуждении которых принимали активное участие члены Ассоциации.

В 2019 году работа по данному законопроекту будет продолжена. В МНТЗН РК на стадии формирования Рабочая группа для продолжения работы по дальнейшему сопровождению законопроекта в Мажилисе Парламента и государственных органах.

Выступили:

Алтыбаева Ш.Б.: ТШО как член Ассоциации активно участвует в работе вышеназванной Экспертной группы. На заседаниях проходят жаркие дебаты, как с уполномоченным органом, так и с профессиональными союзами. KAZENERGY ответственно подходит к защите позиций и предложений членов Ассоциации.

Хотелось бы обсудить еще один вопрос, который рассматривался в рамках данного законопроекта. Нашей компании предложили участвовать в Пилотном режиме по внедрению электронной Единой системы учета трудовых договоров (в рамках дорожной карты по формализации занятости). Внедрение данной Единой системы учета трудовых договоров очень серьезная работа. В ней будут учитываться все нюансы трудовой деятельности работника, стаж, абсолютно все выплаты и т.д. Это приведет к кардинальному изменению системы документооборота всех компаний. Поэтому предлагаю отнестись к этому вопросу очень серьезно. Здесь и вопросы учета всех систем оплаты, и языка, на котором необходимо будет вносить данные, и программного продукта, и утраты данных.

Казбаева А. (Менеджер по трудовым ресурсам Shell Kazakhstan Development B.V.): Учитывая масштаб предстоящих изменений в связи с внедрением Единой системы учета трудовых договоров, предлагаю всем заинтересованным компаниям выразить свою точку зрения по этому вопросу на площадке KAZENERGY в ноябре и выработать единую позицию для представления ее в уполномоченном органе.

Абденов С.С.: Вопрос действительно важный. Есть несколько проблем: утрата данных, программный продукт, язык заполнения. До какой поры мы можем откладывать внедрение этой системы? Что мы можем предложить?

Алтыбаева Ш.Б.: Предлагаю вносить пока основные данные: ФИО, должность, на какой график работы принимается, учетный период, но без детализации всего контракта. Укрупнить эту программу.

Карабалин У.С. (Заместитель председателя Ассоциации «KAZENERGY»): Уважаемые коллеги, KAZENERGY изначально создавалась как интерактивная площадка, на которой можно открыто обсуждать актуальные вопросы. Чтобы KAZENERGY, как ассоциация могла доносить вопросы производства, организации, законодательства до Правительства, Парламента. KAZENERGY активно выступает в Правительстве, в Министерствах, в Парламента на заседаниях озвучивает то, что здесь происходит. Законодательство, которое касается

нефтегазовой отрасли, все законопроекты сопровождаются KAZENERGY до самого последнего голосования, работаем во всех комитетах. Это не очень простая работа. В данной Концепции внесены грамотно юридически оформлены. KAZENERGY реально защищают позиции членов Ассоциации, включая финансовую и практическую помощь, нанимая консультантов. Поэтому, если есть возможность членам Ассоциации нужно более активно участвовать не только членскими взносами, но помогая в найме консультантов. Внедрение масштабной цифровизации, не взирая на субъекты, уровни конфиденциальности, какими правительственными соглашениями оформлены отношения, например, ТШО, Карачаганак, с которыми отношения оформлены специальными соглашениями. И может не получиться применить для всех предприятий одинаковые условия внедрения электронных договоров. Если вопрос стоит по внедрению тотального и подробного внесения информации в электронные договора, что может привести к нарушению конфиденциальности, то более реально ограничить сведения, которые будут вноситься в электронные договоры. Такие глубокие изменения вносить в сложный работающий механизм нужно продуманно. Лучше всего начать с Пилотных проектов в компаниях разного уровня. Нефтяным компаниям следует посмотреть на результаты других компаний, которые будут получены через год-другой.

Тегісбаев А.О.: С учётом подготовленных материалов, хотелось бы отметить мои нижеследующие комментарии, предложения по концепции проекта Закона Республики Казахстан «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда». Особенно важным прогрессом считаю и поддерживаю редакцию предлагаемых изменений и дополнений по ст. 40 Трудового кодекса РК (прикомандирование работника к другому юридическому лицу), которые позволяют легальное прикомандирование Казахских специалистов местных компаний в филиалы и представительства иностранного юридического лица. Текущая редакция ст. 40 ТК РК такие возможности сейчас ограничивает, что затрудняет сотрудничество с иностранными партнерами по прикомандированию работников «КазМунайГаза» в совместные крупные нефтегазовые. Также в целях обеспечения равных конституционных прав на труд и исключения других рисков, полагаю необходимым, внесение соответствующих изменений (с указанием сроков уведомления и причин для принятия такого решения), дополнив предлагаемую редакцию изменения и дополнения по подпункту 23) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан. По пункту 4 статьи 113 ТК РК рассмотреть внесение изменений, повышающих ответственность работодателя в исполнении требования указанного пункта, предусмотрев дополнения, аналогично как в редакции предлагаемого изменения и дополнения по пункту 3 статьи 113 ТК РК.

Решили: Принять к сведению информацию о работе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства РК. KAZENERGY совместно с членами Экспертной группы по анализу правоприменительной практики трудового законодательства и Рабочей группы по трудовому законодательству продолжить работу и информировать членов Координационного совета о ходе работы в данном направлении.

2. Опыт внедрения и работы службы психологической помощи работникам и членам семьи работников в ТШО.

Слушали:

Абденова С.С.: В работу Координационного совета постепенно заходят лучшие практики, которые компании внедряют в своей деятельности в области развития человеческого капитала. Одной из таких практик является опыт компании «Тенгизшевройл» о работе службы психологической помощи. Психологический контроль за состоянием работника на производстве оказывает влияние на морально-психологический климат в коллективе, производительность труда и формирует мотивацию к «осознанной безопасности».

Алтыбаеву Ш.Б.: Предлагаю вниманию участников Координационного совета опыт внедрения и работы службы психологической помощи работникам и членам семьи работников

в ТШО, которую предоставят сотрудники компании провайдера, оказывающих консультационные услуги. Этот сервис в нашей компании уже несколько лет. И как оказалось в Казахстане мы единственная компания, которая внедрила такую практику.

Конакбаеву А. (психолог ТОО «Алматы КамТорг»): Представляем Вашему вниманию Программу психологической поддержки сотрудников (далее - ПППС), которая успешно внедрена в ТШО.

Программа, помогающая сотрудникам в решении личных и/или рабочих проблем, которые могут повлиять на продуктивность, здоровье, ментальное и эмоциональное благополучие. Обращение в Программу прямое, добровольное, конфиденциальное, бесплатное для сотрудников и их прямых членов семьи.

Основные характеристики оказываемой поддержки: незамедлительный ответ, краткосрочная (до 6 сессий по 1 проблеме), консультативная, направляющая, рекомендательная. Не комментируются действия работодателя: фокус на адекватное восприятие производственных и административных процессов. Консультанты Программы так же оказывают консультативную помощь менеджерам и супервайзерам в вопросах сотрудников и организационных потребностей.

Механизм обращения по ПППС: более 50 часов в год. Телефонная консультация; запись к консультантам в Астане, Алматы, Актобе, Атырау, Тенгиз; более 500 часов/год личных консультаций в офисе консультантов; более 150 часов/год он-лайн консультаций; при необходимости перенаправление в мед. учреждения или другие службы.

Темы обращений в службу ПППС в ТШО: взаимоотношения в коллективе (коллеги, руководители); зависимости (алкогольная, наркотическая, игровая); чрезвычайные ситуации (аварии, травмы, смерть сотрудника); профессиональные (рабочий стресс, рабочие нагрузки); административные изменения (пенсия, увольнение, сокращения); взаимоотношения в семье (супруги, дети, родители); психологические проблемы (депрессия, тревожность, утрата); проблемы здоровья (онкология).

В первый год работы обращались менее 30 % сотрудников мужчин, на пятый год работы обращались уже около 40 % мужчин сотрудников. Эта программа помогает сотрудникам разных возрастов.

Выступили:

Алтыбаева Ш.Б.: Благодарю, А.Конакбаеву за представленную работу. Хотелось бы отметить, что производственная психология - это уникальная вещь. Производственные психологи помогают сотрудникам позитивно относиться к тем изменениям, которые происходят на предприятии. Они не выступают за или против решений руководства, не обсуждают действия работодателя. Они придерживаются этики психологического сервиса. Предлагаю коллегам обратить внимание на положительный опыт компании ТШО и по возможности внедрять подобные положительные практики в своих компаниях.

Абденов С.С.: Спасибо, Шолпан Батырбековна, за предоставленную информацию. Уважаемые члены Координационного совета, возможно, на Ваших производствах есть подобный опыт. Теперь предлагаю перейти к обсуждению.

Решили: Принять к сведению информацию Алтыбаевой Шолпан Батырбековны, генерального менеджера управления людских ресурсов ТОО «Тенгизшевройл».

На заседаниях в 2019 году компаниям инициировать обсуждение лучших практик в области развития человеческого капитала.

3. Стратегический подход Шелл к управлению численностью персонала.

Слушали:

Казбаеву А.: На предыдущем заседании было озвучено предложение о заслушивании членов Координационного совета касательно практики нормирования труда в компании в части

установления численности на предприятии в связи с этим Шелл подготовили такую информацию.

Компания Шелл работает более чем в 80 странах. Организационная структура предназначена распределять работу между людьми таким образом, чтобы реализовывать стратегию организации и решать бизнес задачи.” Наоми Стэнфорд, 2015 г.

Факторы, которые следует учитывать при формировании организационной структуры:

Организации работают как целостные системы – при изменении структуры и зоны ответственности мы должны учитывать необходимость повторного согласования других параметров Операционной модели.

Организационная структура – это не просто совокупность должностей и подчинения, это создание карты того, как каждая единица подразделения будет работать для достижения общих результатов.

Структура существует только для того, чтобы организовать ту работу, которую необходимо выполнить в компании для реализации стратегии.

Мы должны менять структуру организации только в том случае, когда другие средства достижения результатов недостаточны.

Изменение структуры организации влияет не только на людей, но и на неформальную организационную структуру (естественным образом сформированные рабочие каналы для достижения результата). Прежде чем менять оргструктуру, следует рассмотреть другие варианты. Используйте такие рычаги как, Полномочия, Процессы принятия решений, Должностные инструкции, Зоны ответственности, Меры контроля, Процессы и системы, Линии поведения, Вознаграждения, и пр.

Люди (численность, место базирования, Навыки, Многообразие) – часть общей Организационной структуры. Комплексный подход – основа для достижения бизнес результатов.

Операционное и стратегическое планирование численности персонала базируется на операционном и стратегическом планировании. Они различаются по срокам и целям планирования: год и три года; создание надежного, детализированного штатного расписания (операционное), приверженность действовать (стратегическое) и др. Хотелось бы остановиться на вопросах эффективной организации: архетипы, количество подчиненных, организационные уровни. Что такое архетип? Принципы: Образцы активов (архетипы) закреплены в процессах и документации Системы управления активом и основаны на примере одного крупного актива. Данный пример можно масштабировать для обеспечения гибкости другому Активу (предприятию), имеющему иной размер, сложность (жизненный цикл, условия деятельности в определенной стране) и другие особенности.

Архетип используется для: определения своих проблем, которые следует закрыть, чтобы достичь потенциала; спроектировать структуру организации или изменить ее; улучшить производительность за счет управления уровнями подчинения и количеством подчиненных; развивать людей, артикулируя роли и карьерный путь.

Принципы регулирования организационных уровней и количества подчиненных. В среднем количество подчиненных (КП) должно быть в диапазоне 6-10. Если процессы и задачи стандартизированы, КП могут быть выше, а по специфическим направлениям - ниже. Необходимость интеграции разнообразных тематик может привести к более низкому КП. Организационные уровни: в крупных сегментах организации, мы стремимся к 8-ми уровням и меньше, а в более мелких сегментах - 6 и меньше. СЕО – высший уровень организации (уровень 1). Сокращение должностных категорий: Шелл стремится к разнице в два грейда между руководителем и подчиненным. Это означает, что для большинства команд, разница будет близка к 2 или чуть выше данного значения. Такой подход предоставляет достаточную самостоятельность прямым подчиненным, позволяет получить дополнительный эффект от руководящей должности, развивать персонал для продвижения по карьерной лестнице; помогает улучшить персональные показатели, способствует эффективному управлению персоналом, и вносит положительный вклад в поддержание стабильных производственных показателей.

Принципы организационной структуры: минимальная иерархия; количество подчиненных; подотчетность (избегать наличие одного и того же грейда у руководителя и подчиненного); организационный уровень; субординация; разработана с минимальным количеством разрывов в общем процессе; отсутствие дублирования и четкая зона ответственности; принятие решений на правильном уровне; упрощение ведения дел в/вне компании; минимальная бюрократия

Выступили:

Тегисбаев А.О.: Презентация хорошая, спасибо! Проводимая работа на высоком уровне. Рекомендация: при работе с иностранными специалистами повысить уровень передаваемых знаний и опыта казахстанским кадрам.

Абденов С.С.: Спасибо Алмагуль за предоставленную информацию. Предлагаю нашим ведущим компаниям, например, AGIP, поделиться своими практиками по управлению численностью.

Решили: Принять к сведению информацию Казбаевой Алмагуль об управлении численностью персонала в компании Shell Kazakhstan. Рекомендовать членам Координационного совета на каждом заседании делиться своими лучшими практиками в области развития человеческого капитала, безопасности и охраны труда, развития трудовых отношений. Просьба Анар Жаксымуратовой представить опыт AGIP по управлению численностью персонала.

4) О деятельности Ассоциации KAZENERGY в рамках развития человеческого капитала за 2018 год. (Ассоциация «KAZENERGY»).

Слушали:

Ахмурзину Л.Ж: Представляю вашему вниманию информацию о деятельности Ассоциации «KAZENERGY» в рамках развития человеческого капитала.

В этом году не было Форума KAZENERGY, как Вы знаете, он проводится один раз в два года. Но в этом году в начале октября было проведено заседание Всемирного нефтяного совета, в котором приняли участие представители порядка 30 стран.

В рамках него, была организована встреча Первого вице-министра энергетики Республики Казахстан Махамбета Досмухамбетова с членами Молодежного комитета ВНС, стипендиатами Образовательной программы KAZENERGY 2009-2017 гг. и членами команд-полуфиналистов интеллектуального командного конкурса «Student Energy Challenge».

Прошло обсуждение гендерных вопросов, на площадке организованной ПРООН, в нем приняли активное участие представители Женского Энергетического Клуба «KAZENERGY».

2-3 октября 2018 года в г. Астана состоялся финальный этап интеллектуального командного конкурса «Student Energy Challenge» (далее – конкурс), проводимого компанией «Шелл Казахстан» и Ассоциацией «KAZENERGY». Данный конкурс проводится второй год, в текущем году регистрация команд-участниц началась с апреля месяца, путем заполнения регистрационной формы на сайте KAZENERGY. Для прохождения в первый этап, команды прислали короткое видео-резюме о команде и проекте. Рассмотрение поступивших видео-резюме проводилось оценочной комиссией из числа организаторов. После проведения отбора, из 48 зарегистрированных команд, представляющих 9 регионов Казахстана, для представления проектов перед членами жюри были отобраны 8 студенческих команд. Команды-полуфиналисты выявились по итогам оценки письменных работ по определенным критериям и защиты проектов в ходе конкурса.

В финале конкурса капитаны команд представили свои проекты в стиле Elevator-pitch. Победителями конкурса определены следующие команды: 1 место (выигрыш 10 000 долларов США) «KBTU United»; 2 место (выигрыш 5 000 долларов США) «NU SynGas»; 3 место (выигрыш 3 000 долларов США) «Association of Innovators».

Молодежная конференция KAZENERGY «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)» (далее – Конференция) с участием студентов, молодых специалистов, членов Всемирного нефтяного совета, студенческих команд – финалистов конкурса «Student Energy Challenge», международных и отечественных экспертов. Главной целью Конференции являлось экспертное рассмотрение вопроса межпоколенческих особенностей через призму анализа образования, занятости, экономики доверия и разнообразия.

4-5 октября 2018 года, в Назарбаев Университете для 8 команд конкурса «Student Energy Challenge» прошел тренинг NXplorers «Новые технологии мышления». Методология тренинга сочетает подходы системного мышления, сценарного планирования и теории изменений. Программа тренинга, разработанная компанией «Шелл» и «Shaping Learning» – это специализированная методика, предлагающая инструменты и особые навыки для молодого поколения, а также позволяющая находить нестандартные решения проблем реального мира на основе сотрудничества и с использованием инновационных и междисциплинарных подходов. По завершению все участники тренинга были награждены сертификатами.

В текущем году в целях реализации проекта по присуждению стипендии Шеврон имени Сафи Утебаева (далее – стипендия) утверждены Правила предоставления стипендий, премий и грантов в рамках Образовательной программы KAZENERGY в новой редакции, определяющие порядок предоставления стипендий, премий и грантов в рамках образовательной программы KAZENERGY, формируемых за счет средств спонсорской/благотворительной помощи от заинтересованных компаний-членов Ассоциации, обучающимся, преподавателям и мастерам производственного обучения организаций образования Республики Казахстан с целью оказания социальной поддержки в развитии потенциала талантливой молодежи, а также продвижения участия компаний-членов ОЮЛ «KAZENERGY» в организации процесса профессиональной подготовки конкурентоспособных кадров. Протокольным решением Координационного совета по развитию человеческого капитала № 1 от 26 марта утвержден состав Рабочей группы Образовательной программы KAZENERGY, которая состоит из 7 представителей компаний-членов Ассоциации. На 2018-2019 учебный год компанией ШЕВРОН была выделена спонсорская помощь для предоставления стипендии 11 студентам высших учебных заведений РК (в размере 30 390 тенге) и 12 студентам колледжей РК (в размере 21 150 тенге). В настоящее время Администратором Образовательной программы проводится работа по оптимизации процесса отбора и интеграции усилий по использованию существующей базы конкурса на оплату обучения за счет средств, выделяемых Подрядчиками в соответствии Окончательным соглашением о разделе продукции и Соглашением о разделе продукции по Северному Каспию, после чего будет проведен отбор, путем заочного голосования.

29 сентября 2015 года между Министерством энергетики Республики Казахстан, ОЮЛ «KAZENERGY», ТОО «PSA», Норт Каспиан Оперейтинг Компани Н.В. («НКОК Н.В.») и «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» («КПО Б.В.») был подписан Меморандум о Сотрудничестве. В соответствии с приказом Министра энергетики Республики Казахстан от 17 июня 2015 года № 406 и Меморандумом была создана Комиссия по отбору кандидатов на оплату обучения за счет средств, выделяемых Подрядчиками в соответствии с разделом 4.3 Приложения 7 Окончательного соглашения о разделе продукции (ОСРП) и пунктами 27.2 (d), 27.4 статьи XXVII Соглашения о разделе продукции по Северному Каспию (СРП СК), в которой Ассоциация «KAZENERGY», в том числе, определена Рабочим органом. По итогам конкурса на получение гранта за счет средств, выделяемых Подрядчиками, всего подали заявки 1261 чел., из них 1067 чел. подали заявления и документы, соответствующие требованиям Правил по отбору кандидатов на обучение (85%). Из 1067 студентов, продолжающих обучение и поступивших на первый курс, на оплату обучения Комиссией было отобрано 550 студентов. Решением Комиссии на 2018-2019 учебный год была одобрена оплата обучения 550 студентов, из них: на получение высшего и послевузовского образования – 435 человек, технического, профессионального и послесреднего образования – 115 человек. Вместе с тем, в этом году разработана и внедрена система сбора, хранения и обработки данных с формированием и выгрузкой отчетов. Вышеуказанный проект представил возможность усовершенствования системы сбора и хранения данных в рамках работы по отбору кандидатов на оплату обучения

за счет средств, выделяемых Подрядчикам, в соответствии с положениями ОСПП и СРП СК, а также оптимизировать выполняемую работу, повысить безопасность хранения предоставляемой информации, оперативно формировать отчеты по различным параметрам (к примеру, по учебным заведениям, курсам обучения, региону проживания, полу и т.д.)

Абденов С.С.: Будут ли вопросы у членов Координационного совета? «KAZENERGY» среди ассоциацией работодателей занимает лидирующие позиции по работе с молодежью, студентами и работодателями. Коллеги, как я уже говорил, в этом году была проделана большая работа. В будущем надо поддерживать такой ритм работы, выносить на рассмотрение наиболее важные задачи в части развития человеческого капитала в нефтегазовой и энергетической отраслях. Для этого требуется скоординированная работа всех членов совета. Поэтому предлагаю членам совета подумать и предложить основные направления работы Координационного совета на 2019 год. Это будут работы по развитию социального партнерства, кадрового потенциала, гендерной политики, молодежного форума и др. Желаем дальнейших успехов в деятельности по развитию человеческого капитала.

Решили: Принять к сведению информацию о проведенных мероприятиях «KAZENERGY». Одобрить информацию о деятельности Ассоциации «KAZENERGY» в рамках развития человеческого капитала.

5. Основные направления работы Координационного совета в 2019 году.

Слушали:

Ахмурзину Л.Ж.: В 2019 году планируется построить работу Координационного совета по наиболее актуальным направлениям развития человеческого капитала отрасли. Среди которых: обеспечение социальной стабильности и регулирование социальных и трудовых отношений; содействие процессу консультаций сторон социального партнерства; развитие отраслевой системы квалификаций; в 2019 году планируется проведение Форума «KAZENERGY», в рамках которого будет проводиться молодежный форум, конкурс, стипендиальные программы.

Также на 2019 год Ассоциацией планируется реализация трех целевых проектов:

- Информационно-аналитический обзор «Женщины в нефтегазовой отрасли Казахстана».
- Отчет о Корпоративной социальной ответственности нефтегазовой отрасли РК за 2018 год.
- Цифровая программа наставничества на 2019 года.

В 2019 году продолжится работа по изменениям в Трудовой кодекс. Сейчас в МНТСЗ РК ведется работа по формированию Рабочей группы для дальнейшей работы и сопровождению законопроекта в государственных органах и Мажилисе. В данную Рабочую группу будут включены наиболее сильные эксперты от работодателей, которые смогут отстаивать наши позиции в рамках Трудового кодекса.

В 2019 году планируется проведение заседаний Координационного совета в Западном регионе.

Решили:

1. Принять к сведению информацию об Основных направлениях работы Координационного совета в 2019 году.

2. Одобрить реализацию трех целевых проектов: Информационно-аналитический обзор «Женщины в нефтегазовой отрасли Казахстана»; Отчет о Корпоративной социальной ответственности нефтегазовой отрасли РК за 2018 год; Цифровая программа наставничества на 2019 год.

3. Запланировать заседания Координационного совета в 2019 году в Западном регионе Казахстана.

4. Членам Координационного совета до конца года внести предложения по основным направлениям работы Координационного совета на 2019 год.

6) КБТУ о программах обучения для индустрии и других возможностях цифровизации.

Слушали:

Ибрашева К.Н. (Президент АО «КБТУ»): В течение полугода КБТУ работает над темой «Единый Центр профессиональных компетенций для нефтегазовой отрасли РК». Данная работа проводится с АО НК «КазМунайГаз», исполнительным комитетом Ассоциации «KAZENERGY». Почему возникла необходимость разработки такого Центра? В компании привлекаются иностранные консультанты, но нужно понимать, что иностранные работники поработают и покинут страну, а, значит, произойдет и утрата знаний и компетенций. На сегодняшний день отсутствует единая база данных по ключевому управленческому персоналу технического направления; существует довольно высокая потребность в разработке и внедрении единой системы развития отраслевых компетенций; нуждается в актуализации планирования преемственности национальных кадров. Единый Центр знаний и компетенций для компаний нефтегазовой отрасли позволит создать: Единую систему развития профессиональных и личносно – деловых компетенций; Единый ассесмент-центр профессиональных и личносно – деловых компетенций в нефтегазовой отрасли; Корпоративный стандарт профессиональных и личносно – деловых компетенций в нефтегазовой отрасли; Менеджмент пул (кадровый резерв с потенциалом на руководящие роли) и функциональный пул (экспертов) по техническим направлениям, создать систему планирования карьерного развития и преемственности по ключевым должностям; Единую базу знаний, а также пул казахстанских экспертов-инструкторов, преподавателей, консультантов в технических и управленческих областях.

У КБТУ пока нет видения по юридическому оформлению и финансам. Мы хотим предложить отрасли механизм, который помог бы решить проблемы, которые сейчас имеются.

Абденов С.С.: Спасибо за информацию. Нужно дать время членам Координационного совета для изучения вопроса. Понадобится время для того, чтобы компании поняли, для чего нужен Центр компетенций. Хотелось бы отметить, что группа компаний КМГ использует КБТУ, как корпоративную площадку для развития персонала: недавно закончилась двухлетняя программа развития топ-менеджеров группы компаний, мы работаем по развитию единого кадрового резерва, применяются двухдипломные практики МБА. В дальнейшем мы хотим остаться стратегическими партнёрами, в связи с чем на стадии подписания находится соглашение о стратегическом партнёрстве.

Решили:

1. Принять к сведению информацию Ибрашева К.Н.

**Председатель
Координационного совета**



С. Абденов

**Секретарь
Координационного совета**



А. Кусаннова