

ДОРОЖНАЯ КАРТА 2017-2025

ПО УПРАВЛЯЕМОМУ ПЕРЕТОКУ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ

Наименование: Государственное коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения «Алматы су»
Управления энергетики и коммунального хозяйства города Алматы

БИН компании: 080940004108

Регион местонахождения (область, город): город Алматы

Адрес: ул. Жарокова, д. 196

Телефон/Факс/Е-mail: 2276001/2276090/almatysu@mail.ru

Государственное коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения «Алматы Су» Управления энергетики и коммунального хозяйства города Алматы, с одной стороны, и

Акимат города Алматы, со второй стороны

совместно именуемые – Стороны, в целях реализации поручения, озвученного в Послании Президента РК Н. Назарбаева народу Казахстана от 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность», заключили настоящее соглашение «Дорожная карта 2017-2025».

«УТВЕРЖДАЮ»

«УТВЕРЖДАЮ»

Компания: Государственное коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения «Алматы су» Управления энергетики и коммунального хозяйства города Алматы

Организационно-правовая форма и фирменное наименование юридического лица

Акимат города Алматы

Наименование должности лица, подписавшего Дорожную карту (вписывается вручную)

М.П.

Наименование должности лица, подписавшего Дорожную карту (вписывается вручную)

М.П.

Преамбула

Стороны, принимая во внимание поручение Главы государства, пришли к соглашению о необходимости скоординированных действий, направленных на поддержку Компании, работников Компании, а также сохранение стабильности на рынке труда, в форме настоящей Дорожной карты по управляемому перетоку работников Компании (далее – Дорожная карта).

«С внедрением новых технологий в традиционных отраслях будут высвобождаться трудовые ресурсы. Вместе с тем создание и развитие новых индустрий должно стать дополнительным источником занятости и роста реальных доходов граждан.

Поручаю Правительству и акимам создать условия для управляемого перетока работников в другие сферы.

Нашим крупным предприятиям нужно совместно с акиматами разработать соответствующие «дорожные карты». В них необходимо предусмотреть совместное инвестирование в переподготовку сокращаемых работников и их дальнейшее трудоустройство...»

**«Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность»
Послание Президента РК Н.Назарбаева народу Казахстана
31 января 2017 года**

1. Общие положения

- 1.1 Настоящая Дорожная карта является рамочным соглашением, описывающим общие условия, перспективы Компании, порядок действий Сторон, а также возможные формы поддержки в случае возникновения со стороны Компании необходимости в высвобождении действующих работников, либо потребности в дополнительных работниках.
- 1.2 Для получения поддержки в рамках настоящей Дорожной карты обязательным требованием к Компании является наличие не менее 500 действующих работников.
- 1.3 Настоящая Дорожная карта заключается Сторонами на добровольной основе и действует до 2025 года включительно, если изменения в сроке действия Дорожной карты не согласованы Сторонами в письменной форме.
- 1.4 Стороны соглашаются разрешать все споры и разногласия, которые могут возникнуть между ними в процессе исполнения настоящей Дорожной карты, путем взаимных консультаций и переговоров.
- 1.5 Настоящая Дорожная карта составлена в двух экземплярах на государственном языке и в двух экземплярах на русском языке, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру на государственном и русском языках для каждой из Сторон.
- 1.6 Копия Дорожной карты на государственном и русском языке направляется в Министерство труда и социальной защиты населения (далее – Министерство).

2. Факторы влияния на численность работников Компании

2.1 Действие настоящей Дорожной карты распространяется на любые значительные (более 50 человек в течение одного месяца) ожидаемые и фактические изменения в численности работников Компании как в сторону увеличения, так и в сторону сокращения численности работников.

2.2 В целях настоящей Дорожной карты, следовательно, факторы влияния на численность работников Компании включают два основных типа:

- 1) Мероприятия (проекты) Компании по модернизации производства;
- 2) Неограниченный перечень прочих просчитываемых и не поддающихся количественной оценке, контролируемых и неподконтрольных Компании обстоятельств, ведущих в конечном итоге к изменению численности работников, например:
 - изменение стоимости ресурсов, используемых Компанией в процессе производства (оказания услуг);
 - изменение цен реализации производимой Компанией продукции (оказываемых услуг);
 - изменение спроса отечественных предприятий и организаций, использующих производимую Компанией продукцию (оказываемые услуги) для целей последующей переработки (промежуточное потребление);
 - изменение спроса со стороны отечественного конечного потребителя (домохозяйства и предприятия);
 - изменение объемов экспорта производимой Компанией продукции (оказываемых услуг);
 - изменение конкуренции на рынке в связи с увеличением импорта или появлением производителей аналогичной продукции (услуг);
 - изменение платежеспособности контрагентов или основных потребителей;
 - изменение доступа к инвестиционным или кредитным ресурсам, используемым для обновления основных средств, пополнения оборотного капитала, прочих целей;
 - изменение в возможностях транспортировки и/или складирования сырья и/или производимой продукции;
 - изменение объемов производства Компании за счет открытия дополнительных или закрытия действующих производственных цехов (предприятий, помещений и пр.), работающих на прежнем или новом технологическом уровне.
 - иные.

2.3 Влияние одного, нескольких из вышеуказанных или иных факторов, ведущее к высвобождению действующих работников, либо к потребности в дополнительных работниках в количестве более 50 человек в течение одного месяца, подпадает под действие настоящей Дорожной карты.

3. Перспективы производства и занятости Компании

3.1 Настоящий раздел заполняется Компанией (с ежегодной актуализацией) и содержит перечень планируемых к реализации мероприятий (проектов) Компании по модернизации производства, оценку влияния данных мероприятий и иных факторов на объемы производства и численность работников.

Примечание: по согласованию Сторон настоящий раздел может быть оформлен в качестве приложения к настоящей Дорожной карте.

3.2 Перечень мероприятий (проектов) по модернизации:

№	Наименование предприятия (в случае группы компаний)	Регион	Мероприятия (проекты)	Форма завершения и экономический эффект	Сроки исполнения	Оценка влияния на число работников
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						
...						
N						

3.3. С учетом влияния вышеперечисленных мероприятий (проектов) по модернизации, а также иных факторов, прогнозируемый объем производства Компании составит:

№	Наименование предприятия (в случае группы компаний)	Регион	Продукция (по видам)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1												
2												
...												
N												

3.4 С учетом прогнозируемого объема производства, влияния вышеперечисленных мероприятий (проектов) по модернизации, а также иных факторов, прогнозируемая численность работников Компании составит:

№	Наименование предприятия (в случае группы компаний)	Регион	Число работников	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1												
2												
...												
N												

4. Порядок действий Сторон в случае ожидаемого высвобождения

Уведомление о высвобождении

- 4.1 Компания, в случае негативного влияния вышеуказанных или иных факторов, официальным письмом извещает об этом Акимат на имя Акима (копия в Министерство) не позднее чем за 3 месяца до предполагаемого момента высвобождения действующих работников по форме согласно Приложению 1.
- 4.2 Не позднее чем через 10 рабочих дней в качестве дополнения к указанному официальному письму, Компания представляет в Акимат (копия в Министерство) информацию о численности высвобождаемых работников, их персональных и профессиональных данных, условиях труда и оплаты труда, и другую информацию (далее – данные о высвобождении) согласно Приложению 2 к настоящей Дорожной карте.
- 4.3 Компания формирует данные о высвобождении самостоятельно или, в случае объективных сложностей с самостоятельным заполнением, в указанном официальном письме запрашивает у Акимата содействие в формировании данных о высвобождении.
- 4.4 При наличии указанного запроса от Компании, Акимат в лице центра занятости населения соответствующей административно-территориальной единицы (далее – Центр занятости) по поручению Акимата и/или Министерства (и/или представителя, определенного Министерством) оказывает содействие Компании в формировании данных о высвобождении.

Поддержка в рамках сценария «Сохранение»

- 4.5 Стороны и/или их представители путем совместных консультаций и переговоров осуществляют поиск возможностей по сохранению занятости действующих работников в рамках Компании (рабочие места по смежным профессиям при наличии, рабочие места в других регионах при наличии, пр.) и форм соответствующей поддержки через инструментарий и меры, доступные к реализации Акимату, Министерству и/или их представителям в рамках Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства (далее – Программа), Проекта «Орлеу», иных государственных и региональных программ, прочих возможностей.

Например, для сохранения занятости работника в Компании может быть предпринят комплекс мер, включающий:

- открытие Компанией рабочего места «Наставника» для передачи опыта и обучения сотрудников, обладающих недостаточным опытом
- субсидирование Центром занятости до 70% зарплаты работника согласно Программе

- 4.6 В целях эффективной работы, к каждому работнику Сторонами применяется индивидуальный подход, учитывающий его жизненную ситуацию, профессиональные и персональные характеристики.

Примечание: в случае необходимости применения меры по обучению/переобучению работника (как для сохранения его занятости в рамках Компании, так и при невозможности – для его трудоустройства вне Компании), в соответствии с поручением Главы государства, Компания со-финансирует обучение работника в размере не менее 30% от стоимости обучения/переобучения.

Поддержка в рамках сценария «Содействие в трудоустройстве»

- 4.7 В случае полной или частичной невозможности сохранения занятости работников Компании, оставшиеся работники принимаются в работу Акимата через Центр занятости для последующего оказания мер социальной защиты от безработицы. Центр занятости регистрирует высвобождающихся работников в информационной системе.
- 4.8 Акимат через Центр занятости оказывает высвобождающимся работникам услуги по прямому трудовому посредничеству, т.е. по оказанию комплекса мер по трудоустройству высвобождающихся работников на подходящую работу (соответствующую профессиональной подготовке, трудовому стажу и опыту работы на прежнем рабочем месте, состоянию здоровья, режиму рабочего времени, транспортной доступности рабочего места) без применения активных мер содействия занятости.
- 4.9 В случае полной или частичной невозможности прямого трудоустройства высвобождающихся работников, к оставшимся работникам Акиматом через Центр занятости применяются активные меры содействия занятости с целью дальнейшего трудоустройства, включающие:
- проведение социальной профессиональной ориентации;
 - комплекс мер по организации профессионального обучения;
 - комплекс мер по содействию добровольному переселению;
 - комплекс мер по стимулированию предпринимательства;
 - комплекс мер по организации субсидируемых рабочих мест;
 - иные доступные меры с применением индивидуального подхода, учетом жизненной ситуации работника, его профессиональных и персональных характеристик.

Например, для дальнейшего трудоустройства работника по смежной профессии могут быть предприняты меры по организации краткосрочного переобучения.

При этом организация обучения возможна на базе учебного центра высвобождающей Компании (при наличии), в случае чего Компания оплачивает обучение работника в размере не менее 30% от стоимости в собственный учебный центр.

5. Порядок действий Сторон в случае потребности в работниках

Уведомление о потребности

- 5.1 Компания, в случае положительного влияния вышеуказанных или иных факторов, официальным письмом извещает об этом Акимат на имя Акима (копия в Министерство) не позднее чем за 3 месяца до предполагаемого момента найма дополнительных работников по форме согласно Приложению 1.
- 5.2 Не позднее чем через 10 рабочих дней в качестве дополнения к указанному официальному письму, Компания представляет в Акимат (копия в Министерство) информацию о численности требуемых работников, профессиональных требованиях, условиях труда и оплаты труда, и другую информацию (далее – данные о потребности) согласно Приложению 3 к настоящей Дорожной карте.
- 5.3 Компания формирует данные о потребности самостоятельно или, в случае объективных сложностей с самостоятельным заполнением, в указанном официальном письме запрашивает у Акимата содействие в формировании данных о потребности.
- 5.4 При наличии указанного запроса от Компании, Акимат в лице Центра занятости по поручению Акимата и/или Министерства (и/или представителя, определенного Министерством) оказывает содействие Компании в формировании данных о потребности.

Поддержка по подбору работников

- 5.5 Акимат через Центр занятости регистрирует потребность Компании в работниках в качестве вакансий в информационной системе.
- 5.6 Акимат через Центр занятости производит предварительный профессиональный отбор на вакансии Компании из числа лиц, ищущих работу, и безработных, зарегистрированных в информационной системе.
- 5.7 При отборе на вакансии Акимат через Центр занятости по возможности отбирает полностью подходящих под требования кандидатов (имеющих соответствующую профессиональную подготовку, трудовой стаж и опыт работы, состояние здоровья, режим рабочего времени, транспортную доступность) без применения активных мер содействия занятости.
- 5.8 В случае полной или частичной невозможности заполнения вакансий полностью подходящими под требования кандидатами, для заполнения оставшихся вакансий Акиматом через Центр занятости применяются к кандидатам активные меры содействия занятости, включающие:
 - комплекс мер по организации профессионального обучения;
 - комплекс мер по содействию добровольному переселению;
 - комплекс мер по организации субсидируемых рабочих мест;
 - иные с применением индивидуального подхода, учетом характеристик кандидатов и требований Компании.