

АО «КазАзот»

ПОЛОЖЕНИЕ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

П КазАзот 011-360-24

**г. Актау
2024 г.**

Рег.№ 011
Экз.№ 1

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО «КазАзот»
А. А. Маулешев
« 30 » 12 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

По урегулированию трудовых споров П КазАзот 011-360-24	Введен впервые Всего листов <u>19</u>
--	---

Дата введения: 30.12.2024г.

г. Актау
2024 г.

Содержание

1. Общие положения	4
2. Термины, определения и сокращения	4
3. Основные цели и задачи	6
4. Основные принципы	6
5. Природа трудовых споров	6
6. Индивидуальные трудовые споры	6
7. Коллективные трудовые споры	9
8. Заключительные положения	13
9. ПРИЛОЖЕНИЯ	14

1 Общие положения

1. Настоящее Положение (далее - Положение) определяет основные принципы и подходы по решению трудовых споров в АО «КазАзот» (далее – Общество).
2. Настоящее Положение разработано в целях установления принципов и подходов по урегулированию трудовых споров в Обществе в кратчайший срок и разъяснения плана действий при их возникновении.
3. Настоящее Положение разработано в соответствии законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества, Коллективным договором, Соглашением о согласительной комиссии и другими внутренними нормативными документами Общества.
4. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются приказом Генерального директора Общества.

2 Термины, определения и сокращения

5. В настоящем Положении используются следующие сокращения и термины с соответствующим определениями:

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1) ВНД | Внутренний нормативный документ Общества. |
| 2) Заявитель | Работник и/или Работодатель и (или) уполномоченные ими представители в пределах делегированных им полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. |
| 3) Коллективный договор | Правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в Обществе. |
| 4) Непосредственный руководитель | Лицо, по отношению к которому работник находится в прямом подчинении. |
| 5) Общество | Акционерное общество «КазАзот». |
| 6) Примирительная комиссия | Орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон. |
| 7) Работник | Работник, имеющий действующий трудовой договор с АО «КазАзот». |
| 8) Работники филиала Общества | Работники, имеющие действующий трудовой договор Филиалом «Шагырлы – Шомышты» АО «КазАзот». |
| 9) Работодатель | Юридическое лицо – АО «КазАзот», с которым Работник состоит в трудовых отношениях. |

- 10) **Свидетель** Лицо, привлекаемое (при необходимости) Сторонами индивидуального трудового спора, не являющегося членом Согласительной комиссии, которому могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела по индивидуальному трудовому спору.
- 11) **Согласительная комиссия** Постоянно действующий орган, создаваемый в Обществе, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников, для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
- 12) **Специалист** Лицо, привлекаемое (при необходимости) Сторонами индивидуального трудового спора, не являющегося членом Согласительной комиссии, обладающее специальными знаниями для полного и объективного выяснения обстоятельств индивидуального трудового спора.
- 13) **Трудовой арбитраж** Временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.
- 14) **Трудовая дисциплина** Надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами.
- 15) **Трудовые обязанности** Обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, трудовым, коллективным договорами.
- 16) **Трудовой Кодекс РК** Трудовой кодекс Республики Казахстан.
- 17) **Трудовой спор** Разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального трудового, коллективного договоров, не урегулированные ранее между работником (представителем работника) и работодателем (представителем работодателя).

6. Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Положении, используются в том смысле, в котором они используются в Законодательстве Республики Казахстан, Уставе Общества и иных ВНД Общества.

3 Основные цели и задачи

7. Цели настоящего Положения:

- 1) создание среды для конструктивного разрешения разногласий с учетом интересов всех сторон;
- 2) предотвращение эскалации трудовых споров;
- 3) минимизация отрицательного влияния конфликтов на производственные процессы.

8. Задачи настоящего Положения:

- 1) определение принципов урегулирования трудовых споров;
- 2) определение порядка разрешения трудовых споров;
- 3) определение ролей и обязанностей вовлеченных сторон;
- 4) определение этапов и временных рамок для оперативного решения трудовых споров.

4 Основные принципы

9. Основными принципами настоящего Положения являются:

- 1) Прозрачность: обеспечение открытости и ясности в процессах разрешения трудовых споров.
- 2) Справедливость: гарантия справедливого отношения ко всем участникам процесса разрешения спора.
- 3) Последовательность: четко установленный и структурированный порядок разрешения трудовых споров, организованный по этапам с ясно определенными сроками выполнения.

5 Природа трудовых споров

10. Под трудовым спором понимаются разногласия между Работником (работниками) и Работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.

11. Трудовые споры могут возникнуть из-за разногласий по вопросам трудовых условий, заработной платы, социальных льгот или других вопросов, влияющих на коллектив работников.

12. Трудовые споры делятся на две категории:

- 1) индивидуальные – спор между Работодателем и Работником;
- 2) коллективные – спор между Работодателем и несколькими Работниками.

6 Индивидуальные трудовые споры

13. Индивидуальный трудовой спор подразумевает разногласия между Работником и Работодателем в связи с применением норм трудового законодательства к индивидуальным трудовым отношениям.

6.1 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

14. Работник, столкнувшийся с проблемой в работе или рабочих отношениях, обязан обратиться к своему непосредственному руководителю, который, в свою очередь, обязан информировать вышестоящее руководство о возникшей проблеме. Руководство должно предпринять меры для внутреннего урегулирования ситуации и, при необходимости, проконсультироваться с департаментом управления персоналом. На этом этапе Работник и руководство должны совместными усилиями постараться решить конфликт. Если предложенное внутреннее решение не удовлетворяет Работника, то применяется установленный порядок, описанный далее.

15. Процесс разрешения индивидуальных трудовых споров представлен в Приложении 9.1 к настоящему Положению.

16. Работник, не удовлетворенный внутренним решением, может обратиться в Согласительную комиссию посредством подачи письменного заявления (Приложение 9.2 к настоящему Положению), адресованного председателю комиссии с четким описанием проблемы, при этом известив своего Непосредственного руководителя. Заявление, поступившее в Согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

17. В случае, если в конфликте задействован Непосредственный руководитель Работника, Работник должен также уведомить вышестоящее руководство.

6.2 Согласительная комиссия

18. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в Обществе и на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и представителей Работников.

19. Согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами Согласительной комиссии из числа представителей Работодателя и представителей Работников на ротационной основе с периодичностью не реже чем один раз в два года.

20. Обязанности секретаря Согласительной комиссии возлагаются на работника Общества. Секретарь ведет протокол официального слушания согласно форме, предусмотренной в Соглашении о согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров Общества.

21. Работодатель приказом Генерального директора или лица, исполняющего его обязанности, определяет представителей Работодателя для членства в Согласительной комиссии.

22. Члены Согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах.

23. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия.

24. Заседание и решение Согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении Индивидуального трудового спора на заседании присутствовало равное количество членов Согласительной комиссии со стороны представителей Работодателя и представителей Работников.

25. Порядок формирования и деятельность Согласительной комиссии определяются соглашением о работе Согласительной комиссии, которое заключается между Работодателем и представителями Работников. Соглашение о работе Согласительной комиссии должен содержать положения о количественном составе членов Согласительной комиссии, порядке избрания из числа членов Согласительной комиссии председателя и секретаря, порядке подачи заявления в Согласительную комиссию, порядке и регламенте работы Согласительной комиссии, порядке принятия решения Согласительной комиссией и его содержании, сроке полномочий членов Согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы Согласительной комиссии.

Сроки обращения в Согласительную комиссию по разрешению Индивидуальных трудовых споров определяются в Трудовом Кодексе РК.

6.3 Заседание Согласительной комиссии

26. Заседание Согласительной комиссии проводятся с тем, чтобы заявитель мог детально изложить суть конфликта и обеспечить тщательное рассмотрение его аргументов. При необходимости комиссия приглашает свидетелей и/или специалистов. Стороны могут привлечь

посредника для разрешения трудового спора. Руководитель отдела обязан предоставить необходимые документы по требованию комиссии в установленный срок.

27. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.

28. Решения комиссии, согласно форме, предусмотренной Соглашением о согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров Общества, принимаются открытым голосованием большинством членов, после чего ответ направляются сторонам в течение трех рабочих дней с указанием решения, установленным сроком исполнения и уведомлением о праве на обжалование. При неисполнении решения в установленный срок, заявитель имеет право обратиться в суд.

29. Индивидуальный трудовой спор, стороной которого выступает Работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, оказывающий (оказавший) содействие в противодействии коррупции в Обществе путем информирования Непосредственного руководителя и (или) руководства Общества, рассматривается с обязательным приглашением представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», и обеспечением конфиденциальности при наличии соглашения о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции, заключенного в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

30. Приглашение представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции производится путем направления Обществом уведомления и соответствующих материалов, связанных с трудовым спором, в уполномоченный орган по противодействию коррупции с указанием места и времени рассмотрения трудового спора не позднее трех рабочих дней до его рассмотрения.

31. В случае неявки представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции на рассмотрение трудового спора заседание Согласительной комиссии проводится без его участия в порядке, определенном настоящим Положением, с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан "О противодействии коррупции".

32. В случае поступления руководителю Общества уведомления уполномоченного органа по противодействию коррупции о необходимости рассмотрения индивидуального трудового спора между Работником, в том числе ранее состоявшим в трудовых отношениях, оказавшим содействие в противодействии коррупции, и Работодателем, Работодатель обязан принять меры по рассмотрению данного спора в порядке, определенном трудовым законодательством, настоящим Положением, с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

6.4 Решение Согласительной комиссии

33. Решение Согласительной комиссии должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться председателем и секретарем Согласительной комиссии.

34. Члены Согласительной комиссии освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на время рассмотрения Индивидуального трудового спора с сохранением заработной платы. Решение Согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, который не может превышать один месяц со дня вынесения решения Согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе.

35. Суммы, подлежащие выплате Работодателем по решению Согласительной комиссии, выплачиваются заявителю в срок не позднее установленного для выплаты заработной платы следующего месяца после вынесения решения Согласительной комиссии.

7 Коллективные трудовые споры

7.1. Возникновение коллективного трудового спора

36. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления руководства Общества о требованиях Работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов Работодателя, оформленных в соответствии со статьями 164 Трудового Кодекса РК.

37. Требования Работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов Работодателя между Работниками и Работодателем, формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) Работников. Процесс разрешения коллективных трудовых споров представлен в Приложении 9.2. к настоящему Положению.

38. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые Работниками требования не позднее трех рабочих дней, объединения (ассоциации, союзы) работодателей – не позднее пяти рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

39. Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа Работников Общества.

40. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

41. Решение собрания (конференции) Работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало более половины участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган Работников имеет право утвердить свое решение, собрав более половины подписей Работников в поддержку выдвинутых ими требований.

42. Представители Работников согласовывают с Работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

43. Требования Работников излагаются в письменной форме и направляются Работодателю, объединениям (ассоциациям, союзам) работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

44. В случае если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или территориальные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

45. Работодатель по требованию работников обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

46. Требования Работников при невозможности их разрешения рассматриваются в порядке примирительных процедур.

47. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

7.2. Примирительная комиссия

48. Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.

49. Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.

50. Работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей создают необходимые условия для работы примирительной комиссии.

51. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом.

52. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

53. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая запись.

54. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

7.3. Трудовой арбитраж

55. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение двух рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

56. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав из числа представителей работодателя и представителей работников, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включаются государственный инспектор труда, представители трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Члены трехсторонних комиссий, представляющие стороны социального партнерства, включаются в состав трудового арбитража на паритетной основе.

57. По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража. Председатель трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

58. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

59. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

60. Решение трудового арбитража принимается не позднее пяти рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть

мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража. При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.

61. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

7.4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

62. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

63. В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.

64. Во всех случаях привлечения посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

7.5. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

65. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

66. Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме.

7.6. Правила проведения забастовок

67. Статья 171 Трудового Кодекса РК предусматривает право работников на принятие решения о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

68. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).

69. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.

70. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует более половины делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

71. Работодатель должен быть письменно предупрежден уполномоченным работниками органом или забастовочным комитетом о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пять рабочих дней до ее объявления.

72. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

73. Забастовки признаются незаконными:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законами Республики Казахстан "О военном положении" и "О чрезвычайном положении"; в органах военного управления и воинских частях Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-

спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, по энергоснабжению, теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению, газоснабжению, авиационному, железнодорожному, автомобильному, общественному и водному транспорту, связи, здравоохранению, если не сохранены необходимые для населения минимальный перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения представителей работников с местным исполнительным органом;

2-1) на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов;

3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым Кодексом РК;

4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

74. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора и доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда, а при отсутствии органа, возглавляющего забастовку, – непосредственно работодателем.

75. При признании судом забастовки незаконной Работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности Работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки.

76. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с Работниками по инициативе Работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, за исключением случая, когда после признания судом забастовки незаконной либо приостановки забастовки, работники продолжают участие в забастовке.

77. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

7.7. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

78. Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от работы с сохранением заработной платы.

79. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или с ними не могут быть расторгнуты трудовые договоры по инициативе Работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

7.8. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

80. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

81. Неурегулированные в коллективном трудовом споре разногласия должны быть доведены до сведения сторон в письменной форме.

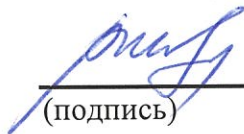
82. При несогласии с результатами процедур, указанных в подпунктах 80 и 81 пункта 7.8 настоящего Положения, Работники вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов.

8 Заключительные положения

83. Настоящее Положение пересматривается в случае существенных изменений в развитии Общества, требований законодательства Республики Казахстан.

84. В случае нарушения законодательства Республики Казахстан, ВНД Общества, в части раскрытия информации, приведших к причинению ущерба Обществу, виновные лица могут быть привлечены к ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

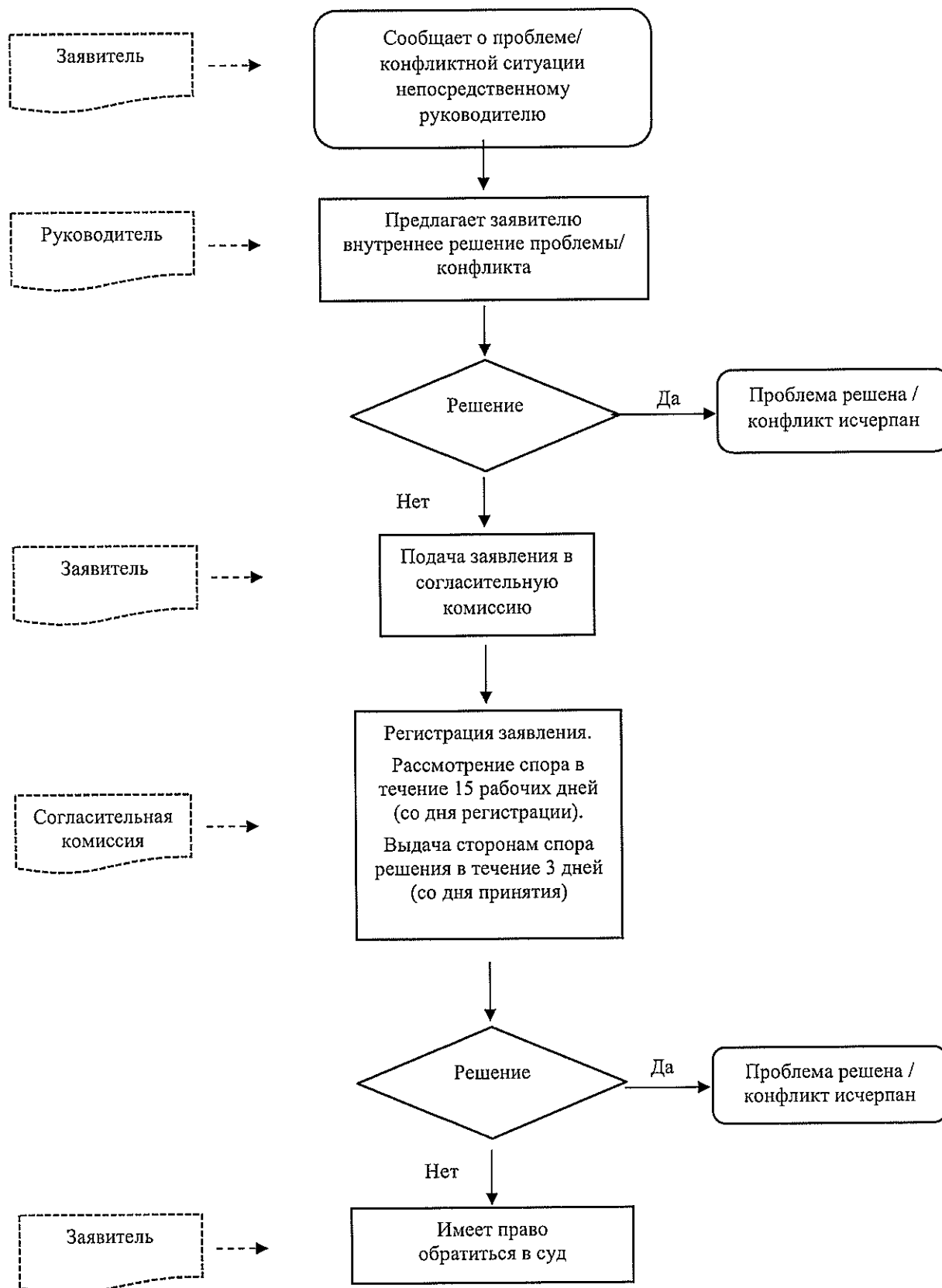
Директор департамент управления персоналом
АО «КазАзот»


(подпись) _____ (дата)

Шорнаев Р.А.

9 ПРИЛОЖЕНИЯ

9.1 Процесс разрешения индивидуальных трудовых споров



9.2 Заявление о трудовом споре**Заявление о трудовом споре
(заполняется заявителем)**

Кому: Председателю согласительной комиссии
АО «КазАзот» по разрешению индивидуальных трудовых споров

От: ФИО, должность, место работы
Член профсоюза
да (указать какой) / нет

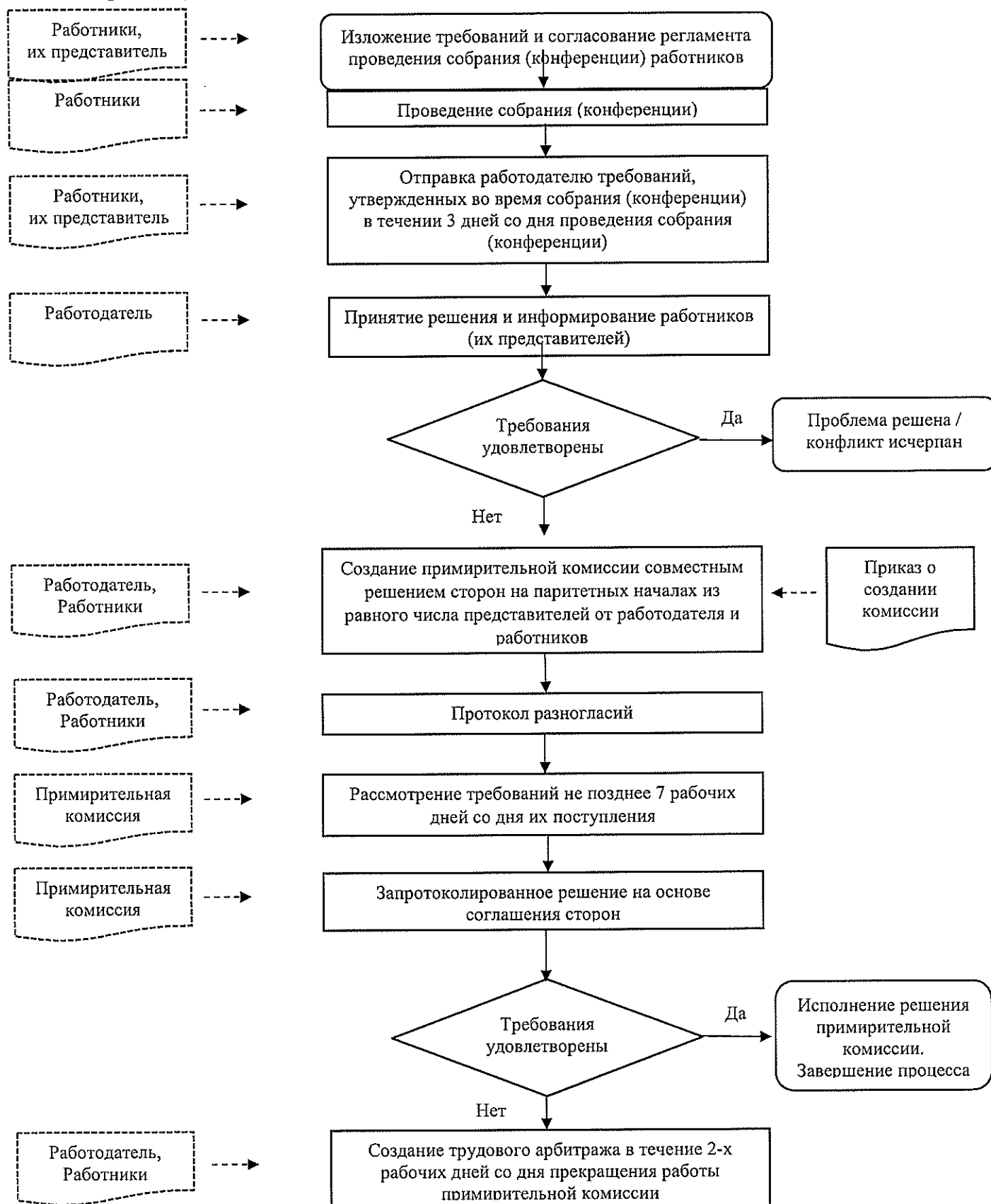
Дата: _____
Рег. № (ставится секретарем согласительной комиссии)

Заявление

Описание конфликтной ситуации (Описание должно включать примеры, имена, должности, местоположение, дату и время при необходимости и т.д.)

Подпись заявителя _____
Дата _____

9.3 Процесс разрешения коллективных трудовых споров



9.4 Лист ознакомления

[illegible]

9.5 Лист учета изменений и дополнений

[illegible]

9.6 Лист учета периодических проверок

[illegible]