

*Басқарма төрағасы  
С.М. Мыңбаевтың  
2014 жылғы 4 сәуірде өтетін  
Дөңгелек үстелде оқитын  
баяндамасы  
Ақтау қаласы*

## **Құрметті әріптестер!**

Сіздерге, бүгінгі дөңгелек үстелде бас қосқанымызға тағыда қошемет білдіремін! Бірлескен жұмысымыздың табысты болуына тілектеспін.

Алдымен ҚазМұнайГаздың **2013 жылғы қызметінің негізгі қорытындылары туралы** қысқаша айтып өтуге рұқсат етіңіздер.

Өткен жылы Компания барлық бизнес-бағыттар бойынша негізгі өндірістік көрсеткіштер бойынша оң нәтижелерге қол жеткізді.

**Мұнай және газ конденсатын өндіру** көлемі 2012 жылмен салыстырғанда 6%-ға - 22,63 млн. тоннаға дейін өсті.

2013 жылы «ҚазТрансОйл» АҚ жүйесі бойынша **мұнай тасымалдау** көлемі 2012 жылдың деңгейінен асып түсіп, 67,2 млн. тоннаны құрады.

**Газ өндіру** 12%-ға - 2,93 млрд. текше метрге дейін өсті.

**Газ тасымалдау** көлемі есепті кезеңде 110,135 млрд. текше метрге дейін ұлғайды (2012 ж. - 109,19 млрд.).

Нәтижесінде, ҚазМұнайГаздың **таза кірісі** 2013 жылдың қорытындылары бойынша 456,8 млрд. теңге болып, 24%-ға өсті.

Осының бәрі - әкімшіліктің, қызметкерлердің және кәсіподақтардың бірлескен жұмысының нәтижесі. Сіздерге адал еңбектеріңіз үшін алғысымды білдіремін!

Как вы знаете, в нашей Компании по всем бизнес-направлениям работает 90 тыс. человек.

На слайде приведена краткая информация по структуре работников: образование, возрастной состав, опыт (стаж) работы в нефтегазовой отрасли. Это большой разнородный коллектив. Для стабильной работы такого большого коллектива все вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений, должны решаться на системной основе.

Первый шаг в этом направлении – это разработка **Единой системы оплаты труда** по группе компаний КМГ.

И это не только вопрос уровня оплаты труда. Уровень оплаты труда - это понятно, что будет и должен решаться с учетом финансовых возможностей компании. В рамках рассмотрения ЕСОТ и увеличения заработной платы согласно поручению Президента РК на 10% в ДЗО увеличен фонд оплаты труда на 45,2 млрд. тенге (в том числе ЕСОТ - 27 млрд. тенге, 10% - 19,2 млрд. тенге). Но не менее серьезный вопрос – это разная оплата труда за одинаковый труд. Неравномерная оплата за одинаковый труд является одной из главных проблем и претензий работников, что ведет к социальному недовольству.

Я уже не раз сталкивался с обращениями работников, когда они требовали повышения заработной платы, сравнивая себя с другими аналогичными предприятиями. Имели место случаи, когда более сложная работа оплачивалась не на должном уровне, что порождало недовольство.

Отсутствие единых стандартов и подходов при определении уровня заработной платы побудило нас взяться за разработку Единой системы оплаты труда.

Основой ЕСОТ являются **Справочник рабочих профессий** и **Справочник служащих** для бизнес-направлений «Разведка, добыча нефти и газа» и «Сервисный сектор». Эти справочники распределяют каждую профессию и должность в зависимости от сложности и значимости труда в производственном процессе.

В рамках ЕСОТ все вопросы оплаты труда стандартизированы. Любые изменения в компаниях КазМунайГаза, касающиеся введения новых профессий, должностей, будут решаться только через внесение изменений и дополнений через Справочники.

Мониторинг и контроль, а также введение в систему оплаты труда новых профессий, должностей, тарифных ставок, должностных окладов будет обеспечиваться централизованно блоком управления человеческими ресурсами и оплаты труда АО НК «КазМунайГаз» через электронную базу ЕСОТ, интегрированную со всеми ДЗО.

В настоящее время ЕСОТ внедряется в двадцать одной компании по бизнес-направлениям «Разведка, добыча нефти и газа» и «Сервисный сектор». Изменения коснутся работников общей численностью 40 тысяч человек.

*Справочно: ЕСОТ ранее была внедрена в АО «Мангыстаумунайгаз» и ТОО «Oil Construction Company».*

До конца 2014 года планируем разработать и внедрить систему также по другим бизнес направлениям – в транспортировке и переработке.

Стандартизация коснется не только оплаты труда.

Часто поводом для недовольства работников служат **различия в содержании и уровнях социальной поддержки работников.**

Например, есть много нареканий по вопросу медицинского обслуживания. Программы страхования компаний включают различное количество медицинских услуг, не всегда учитывающие потребности самих работников.

В этой связи, как вы знаете, разработан **проект Типовых правил социальной поддержки работников.**

В Типовых правилах определен гарантированный социальный пакет, который включает в себя материальную помощь, социальные пособия и компенсации, социальные гарантии.

В целом, это позволит обеспечить единым социальным пакетом на гарантированном уровне всех работников компаний группы КМГ. Более подробную информацию вы можете найти в раздаточных материалах.

Очень важным вопросом является создание достойных и благоприятных условий труда для работников.

В этом направлении в группе компаний КМГ проводится планомерная и целенаправленная работа - создаются безопасные условия труда, реализуются программы улучшения вахтовых поселков.

Для удобства и полноценного отдыха работников в вахтовых поселках создаются условия для занятия спортом и культурного отдыха.

Строятся современные административно-бытовые здания, хозяйственно-бытовые комплексы, модульные операторные, медпункты, рабочие столовые, обновляются спецтехника и оборудование.

Проводится обучение работников безопасным методам труда, реализуются мероприятия по нормализации санитарно-гигиенических условий труда, внедряются стандарты, разные виды сертификации.

В этом направлении также нам предстоит рассмотрение вопросов о разработке и внедрении стандартных программ, повсеместное распространение новых технологий, обеспечивающих улучшение условий труда, безопасность работ.

Понятно, что решение проблемных вопросов не должно сопровождаться трудовыми спорами и конфликтами. Нужна система предупреждения трудовых споров.

На мой взгляд, социального недовольства можно избежать, обеспечивая своевременное обсуждение вопросов между руководством, работниками и профсоюзами.

Как показывает практика, зачастую вопросы, поднимаемые работниками, не доходят или не доводятся до руководства компаний. То есть не достаточно эффективно работает система обратной связи.

В этих целях нами разработан проект единой системы внутренних коммуникаций в предприятиях КазМунайГаза.

Проект предусматривает обязательные **плановые и внеплановые встречи руководства с трудовыми коллективами** по обсуждению социальных, бытовых, производственных вопросов.

По всей группе практика отчетных встреч с коллективами начата в текущем году и теперь будет проводиться на постоянной основе.

Работники должны иметь возможность поднять перед руководителями вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений, и получить на них четкие ответы.

Наряду с этим, предлагается ряд инструментов по обеспечению обмена информацией: блоги первых руководителей, корпоративные сайты, телефоны доверия, информационные стенды и другие.

Используя указанные инструменты, работники имеют возможность доводить до сведения руководства проблемные аспекты, а также вносить инициативы по повышению эффективности работы компании, улучшению технологических процессов, рационализаторские предложения.

В целом, система обратной связи будет обеспечивать постоянное взаимное информирование работников и руководства.

**Обучение наших работников** было и остается основным приоритетом политики компании. Качество нашего персонала должно стать нашим конкурентным преимуществом. В этой связи, мы будем продолжать активную работу по повышению квалификации работников Казмунайгаза, предлагая различные возможности.

Они включают краткосрочные курсы повышения квалификации, курсы переподготовки, обучение по программам магистратуры. В их числе будет применяться практика по подтверждению квалификации через получение общепризнанных международных сертификатов.

Такие подходы широко распространены в ведущих нефтегазовых компаниях мира.

В целом, ежегодно по группе компаний КМГ на обучение работников выделяются более 3-х млрд. тенге.

Это положительный фактор. Вместе с тем, мы не знаем **какова эффективность вложенных средств и как обучение отражается на производительности труда работников.**

В этой связи, программа обучения каждого работника (от рабочего и до руководителя) будет формироваться на основе **индивидуальных планов развития.**

Индивидуальный план развития **каждого работника** - это конкретная программа обучения и планирования карьеры каждого работника в зависимости от потребностей компании.

Говоря простыми словами, индивидуальный план развития будет ясно показывать текущий уровень компетенции работника, необходимый дополнительный багаж знаний и навыков для сегодняшней позиции и для новых запланированных позиций (по вертикали - повышение квалификационного разряда либо должности, перемещение по горизонтали на другие профессии либо должности).

Своевременная подготовка и обучение станет основой для карьерного роста работников компании.

Нам необходимо обеспечить **приоритетность карьерного роста для наших работников**, а не набирать руководящих работников со стороны. С одной стороны, это серьезная мотивационная составляющая для производительного труда работника, с другой, это решение вопросов преемственности.

В этой связи, планируется **сформировать единый кадровый резерв среди группы компаний КазМунайГаза**. При подборе кандидатов на занятие вакантной руководящей должности, работники, состоящие в Кадровом резерве будут рассматриваться в первую очередь.

Необходимо уже сегодня начать формировать **пул будущих руководителей – кадровый резерв топ менеджеров**. Для этого, будут отбираться кандидаты из числа руководящих работников компаний на уровне директоров департаментов, начальников крупных производственных подразделений, их заместителей. Индивидуальный план развития будущих топ-менеджеров будет включать ротацию – перемещение внутри группы компаний.

Несомненно, будет продолжена и получит поддержку замечательная традиция, как **династийность профессии**. Череда поколений в одной профессии не случайна, поскольку добросовестный, самоотверженный труд отцов служит лучшим примером для молодежи.

Честь семьи, своей фамилии, наверное, самый лучший стимул для самореализации. А это, в свою очередь, дает все предпосылки для трудолюбия, бережного отношения к рабочему месту, имуществу компании.

Примером такого отношения к труду служат семьи Ундашевых, Салиевых, Китуевых, Досмуханбетовых, Болекбаевых, Уалиевых и многих других представителей династий профессий нефтегазовой отрасли.

Преемственность поколений – это добрая традиция. Мы ее будем поддерживать и развивать.



В ближайшее время мы совместно с холдингом «Касипкор» запустим подготовительные курсы для дальнейшей учебы детей работников в Межрегиональном центре подготовки и переподготовки кадров для нефтегазовой отрасли в г. Атырау.

Мы прекрасно понимаем роль и значение профсоюзов в построении и обеспечении социально-трудовых отношений на предприятиях.

Являясь представителями работников, вы всегда стоите на защите их интересов. При этом Вами очень многое делается для поддержания социальной стабильности, укрепления производственной дисциплины.

В то же время по группе компаний, полагал бы возможным внедрение единых стандартов работы профсоюзных организаций. И в этом направлении основным организатором мог бы выступить недавно созданный **Отраслевой профессиональный союз нефтегазового сектора**.

Кроме того, в целях обеспечения непрерывного диалога между профсоюзами и группой компаний, обсуждения вопросов социального партнерства, при КазМунайГазе создана специальная площадка – **Совет по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов**.

**Құрметті әріптестер!**

**Құрметті кәсіподақ ұйымдарының басшылары!**

Бірыңғай әлеуметтік және кадрлық саясатты енгізу және іске асыру - жүйелі жұмыссыз және әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптарының қатысуынсыз мүмкін емес.

Сіздердің қолдауларыңызға сенемін. Кәсіпорындар әкімшіліктері мен ұйымдар кәсіподақтары арасындағы сындарлы да, жемісті ынтымақтастық бізге ҚазМұнайГаз компаниялар тобындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарына қатысты барлық туындайтын мәселелерді бірлесіп және өзара тиімді шешуге мүмкіндік береді.

Назарларыңызға рахмет.

**«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ мен «Мұнай-газ  
саласы қызметкерлерінің салалық  
кәсіподағы» РҚБ әлеуметтік-еңбек  
қатынастарын реттеу саласындағы  
өзара іс - қимыл туралы  
КОРПОРАТИВТІК КЕЛІСІМ**

Ақтау қ. 2014 жылғы 4 сәуір

Басқарма төрағасы С.М.Мыңбаевтың тұлғасында «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ (бұдан әрі - ҚМГ) және «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ әлеуметтік әріптестікті дамыту және еңбек даулары мен жанжалдарын реттеу жөніндегі кеңесінің 2014 жылғы 5 наурыздағы шешімі (№3 хаттама) негізінде өкілеттік берілген «Мұнай-газ саласы қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» РҚБ (бұдан әрі - Салалық кәсіподақ) төрағасы С.Е.Қалиевтың тұлғасында, бұдан әрі «Тараптар» деп аталып, Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа ала отырып және өзара іс-қимылды нығайту және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу мақсатында төмендегілер туралы Корпоративтік келісімге (бұдан әрі - Келісім) келді:

**1. Келісімнің мақсаты**

Осы Келісімнің мақсаты Тараптардың келесі мәселелер бойынша өзара іс-қимыл жасау және ынтымақтастық ету болып табылады:

әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу негіздерін белгілеу;

қызметкерлер мен жұмыс берушінің мүдделерінің теңгеріміне негізделген әлеуметтік еңбек саясатын бірлесіп әзірлеу және іске асыру;

әлеуметтік-еңбек дауларының алдын алу және жол бермеу әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету.

**3. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу саласында Тараптар жүзеге асыратын шаралар**

Осы Келісімді орындау мақсатында:

**3.1. ҚМГ мыналарға міндеттенеді:**

жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы тұрақты байланыстың тиімді тетіктерін құру және қолдау мақсатында қажетті ақпаратты қызметкерлерге уақтылы жеткізуді, Компания басшылығының еңбек ұжымының жедел көтерілетін мәселелер бойынша ақпаратты кідіріссіз алуын, қызметкерге жоғары тұрған басшылыққа тікелей өтініш жасау мүмкіндігін беруді, Компаниядағы проблемалы мәселелерді уақтылы анықтау мен ден қоюды, қызметкерлердің өтініштерін жедел түрде қарау мен шешімдер қабылдауды, жұмыс берушіге компания жұмысының нәтижелері туралы терең ойлануға мүмкіндік беретін ақпаратты «төменнен» алуды, жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы қатынастарды жақсартуды, компания қызметкерлері тарапынан

**КОРПОРАТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
о взаимодействии в сфере регулирования  
социально-трудовых отношений  
между АО «НК «КазМунайГаз» и РОО  
«Отраслевой профсоюз работников  
нефтегазовой отрасли»**

г. Ақтау

4 апреля 2014 года

АО «НК «КазМунайГаз» (далее - КМГ) в лице председателя Правления Мынбаева С.М. и РОО «Отраслевой профсоюз работников нефтегазовой отрасли» в лице председателя Калиева С.Е., уполномоченный на основании решения Совета развития социального партнерства и урегулирования трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз» от 5 марта 2014 года (протокол №3), именуемые в дальнейшем «Стороны», руководствуясь законодательством Республики Казахстан, и с целью укрепления взаимодействия и регулирования социально - трудовых отношений пришли к Корпоративному соглашению (далее - Соглашение) о нижеследующем:

**1. Цель соглашения**

Целью настоящего Соглашения является взаимодействие и сотрудничество Сторон по вопросам:

установления основ регулирования социально-трудовых отношений;

совместной разработки и реализации социально-трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов работников и работодателя;

предупреждения и недопущения социально-трудовых конфликтов, обеспечения социальной стабильности.

**3. Меры, осуществляемые Сторонами по взаимодействию в сфере регулирования социально-трудовых отношений**

В целях исполнения настоящего Соглашения:

**3.1. КМГ обязуется:**

в целях создания и поддержания эффективных механизмов постоянной связи между работодателем и работниками разработать и внедрить внутренние коммуникации, обеспечивающие своевременное доведение необходимой информации до работников, безотлагательное получение руководством Компании информации по срочно поднимаемым вопросам трудового коллектива, предоставление работнику возможности обратиться напрямую к вышестоящему руководству, своевременное выявление и реагирование на проблемные вопросы в Компании, оперативное рассмотрение и принятие решений по обращениям работников, получение информации «снизу», что позволит работодателю глубже задумываться о результатах работы компании, улучшение отношений между

нақты оқиғалардың, жағдайлардың бағасын алу мүмкіндігін, қызметкерлердің мансаптық ниеттері туралы, олардың өсу және даму тілегі, біліктілігін арттыруға дайын екендігі туралы ақпарат алуды, қызметкерлерден жұмысты дамыту бойынша басшылықтың бастамасынан гөрі қызықты әрі бағалы бастамалар мен идеялар алуды қамтамасыз ететін ішкі коммуникацияларды әзірлеу және енгізу;

қызметкерлердің ашық мансаптық өсу, оқу жүйесін енгізу;

жеке даму жоспарларына сәйкес әрбір қызметкердің ішкі мансаптық өсуін және Бірыңғай кадрлық резервті қамтамасыз ету мақсатында жұмыс істейтін қызметкерлердің бос жұмыс орындарына орналасуы үшін басымдықты қамтамасыз ету;

тең еңбек үшін күрделілігіне қарай бірдей ақы төлеуді қамтамасыз ететін бірыңғай еңбекақы төлеу жүйесін енгізу;

қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету жүйесін жетілдіру, қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетудің бірыңғай оңтайлы деңгейін көздейтін әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер стандарттарын әзірлеу және енгізу;

кәсіподақтардың қызметіне, қызметкерлер мен олардың өкілдерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында, Салалық келісімде, ұжымдық және еңбек шарттарында және жұмыс берушінің актілерінде көзделген заңды құқықтарын іске асыруға жәрдемдесу.

### 3.2. Кәсіподақтар мыналарға міндеттенеді:

әлеуметтік әріптестікті нығайту, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеу процестеріне ықпал ету, әлеуметтік-еңбек жанжалдарын болдырмау және шешу бойынша қажетті шаралар қабылдау, еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді сақтауға жағдай жасау;

еңбек заңнамасын сақтау, Салалық келісім мен ұжымдық шарттарды орындау мониторингін жүзеге асыру, оның қорытындысы бойынша қазіргі бар проблемаларды жою бойынша нақты ұсыныстар әзірлеу;

ұжымдық шарттың ережелері, жұмыс берушінің әлеуметтік-еңбек қатынастарына қатысты актілері бойынша түсіндіру жұмысын жүргізу;

еңбек жағдайын жақсартуға, еңбек және өндірістік тәртіпті, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды нығайтуға ықпал ету;

еңбек өнімділігі мен сапасын арттыруға жәрдемдесу;

қызметкерлердің шығармашылық бастамаларын дамыту;

кәсіподақ кадрларын және активті кәсіподақ қызметінің барлық бағыттары жөнінде оқыту және біліктілігін арттыру бойынша жұмысты ұйымдастыру;

компаниялардың әлеуметтік-экономикалық дамуына жағдай жасау, еңбек ұжымында

работодателем и работниками, возможность получения оценки конкретных событий, ситуаций со стороны работников компании, получение информации о карьерных намерениях работников, об их желании расти и развиваться, готовности повышать квалификацию, получение от работников инициативы и идеи по развитию работы, которые интереснее и ценнее, чем инициативы руководства;

внедрить систему прозрачного карьерного роста, обучения работников;

обеспечить приоритет для занятия вакантных рабочих мест действующими работниками с целью обеспечения внутреннего карьерного роста согласно индивидуальным планам развития каждого работника и Единого кадрового резерва;

внедрить единую систему оплаты труда, обеспечивающую одинаковую оплату за равный труд в зависимости от сложности;

совершенствовать систему оказания социальной поддержки работникам, разработать и внедрить стандарты социальных льгот и гарантий, предусматривающие единый оптимальный уровень социальной поддержки работников;

содействовать деятельности профсоюзов, реализации законных прав работников и их представителей, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, Отраслевым соглашением, коллективными и трудовыми договорами и актами работодателя.

### 3.2. Профсоюзы обязуются:

укреплять социальное партнерство, содействовать процессам коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений, принимать необходимые меры по предотвращению и разрешению социально - трудовых конфликтов, способствовать сохранению социальной стабильности и общественного согласия в трудовых коллективах;

осуществлять мониторинг соблюдения трудового законодательства, исполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров, по итогам которого выработать конкретные предложения по устранению имеющихся проблем;

проводить разъяснительные работы по положениям коллективного договора, актам работодателя, касающимся социально-трудовых отношений;

содействовать улучшению условий труда, укреплению трудовой и производственной дисциплины, безопасности и охраны труда;

содействовать повышению производительности и качества труда;

развивать творческие инициативы работников;

организовывать работу по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности;

қолайлы моральдық - психологиялық ахуалды қамтамасыз ету;

жұмыс берушіні компанияда әлеуметтік шиеленіс пен ұжымдық еңбек дауының пайда болуы туралы уақтылы хабардар ету;

қызметкерлерге еңбек дауларын шешу рәсімдерін ұйымдастыруды түсіндіру бойынша жұмыс жүргізу.

#### 4. Келіспеушіліктерді реттеу тәртібі мен рәсімі

4.1. Тараптар арасында келіспеушіліктер, не болмаса компанияларда ұжымдық еңбек даулары болған жағдайда олар Қазақстан Республикасының заңнамасында, Салалық келісімде, ұжымдық шарттарда және осы Келісімде көзделген тәртіппен қаралады.

4.2. Тараптар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, ұжымдық шарттарда және осы Келісімде көзделген барлық бітістіру рәсімдері аяқталғанға дейін санкцияланбаған наразылық акцияларын өткізуден бас тарту туралы келісімге келді.

Туындаған ұжымдық еңбек дауларын шешу мынадай тәртіппен кезең-кезеңмен жүзеге асырылады:

##### *Бірінші кезең:*

Қызметкердің/қызметкерлердің өтінішін тікелей басшы (учаскенің және бригаданың және т.б.) Кәсіподақтың және компанияның жоғарыда тұрған басшылығы өкілдерін тартып қарауы, өтінішке негіз болған себептер мен жағдайларды жою бойынша шаралар қабылдау.

##### *Екінші кезең:*

Бірінші кезеңде көзделген іс-шаралар нәтижесінде ұжымдық еңбек дауы (жанжалы) шешілмеген жағдайда қызметкердің/қызметкерлердің жазбаша өтініші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес құрылған Келістіруші/Бітімгер комиссияға беріледі.

##### *Үшінші кезең:*

Бітімгер комиссияда келісімге қол жеткізілмеген кезде ұжымдық еңбек дауын оны шешу үшін уәкілетті тұлғаларды (қоғамдық бірлестіктердің өкілдері, мемлекеттік еңбек инспекторы, сарапшылар және басқа тұлғалар) тартып, Ұжымдық еңбек дауының (жанжалының) тараптары құрған Еңбек төрелігі қарайды, не болмаса ұжымдық еңбек дауы «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ әлеуметтік әріптестікті дамыту және еңбек даулары мен жанжалдарын реттеу жөніндегі кеңесінде қаралады.

Ұжымдық еңбек дауын (жанжалын) шешкенге дейін ерікті келісім бойынша іске асырылатын өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында Тараптар «Меднация туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес

способствовать социально-экономическому развитию компаний, обеспечивать благоприятный морально - психологический климат в трудовом коллективе;

своевременно информировать работодателя об образовании социальной напряженности и коллективного трудового спора в компании;

проводить работу по разъяснению работникам организации процедуры решения трудовых споров.

#### 4. Порядок и процедура регулирования разногласий

4.1. В случае наличия разногласий между Сторонами, либо коллективных трудовых споров в компаниях, они рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан, Отраслевым соглашением, коллективными договорами и настоящим Соглашением.

4.2. Стороны пришли к согласию об отказе от проведения несанкционированных акций протестов, до завершения всех примирительных процедур, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан, коллективными договорами и настоящим Соглашением.

Разрешение возникших коллективных трудовых споров будет осуществляться поэтапно в следующем порядке:

##### *Первый этап:*

Рассмотрение обращения работника/работников непосредственным руководителем (участка и бригады и т.д.) с привлечением Профсоюза и представителей вышестоящего руководства компании, принятие мер по устранению причин и обстоятельств, послуживших основанием для обращения.

##### *Второй этап:*

В случае не разрешения коллективного трудового спора (конфликта) в результате мероприятий, предусмотренных Первым этапом, письменное заявление работника/работников передается в Согласительную/Примирительную комиссию, создаваемую в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

##### *Третий этап:*

При не достижении соглашения в Примирительной комиссии коллективный трудовой спор рассматривается Трудовым арбитражем, создаваемым Сторонами коллективного трудового спора (конфликта), с привлечением для его разрешения уполномоченных лиц (представители общественных объединений, государственный инспектор труда, эксперты и другие лица), либо коллективный трудовой спор рассматривается на Совете по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз».

До разрешения коллективного трудового спора (конфликта) в целях достижения взаимоприемлемого решения, реализуемого по

медиатордың (медиаторлардың) көмегімен ұжымдық еңбек дауын (жанжалын) реттеу рәсімін қолдануға құқылы.

Жоғарыда көрсетілген бітістіру рәсімдерінің нәтижелерімен келіспеген кезде Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өз мүдделерін қорғау бойынша барлық өзге де тәсілдерді пайдалануға құқылы.

#### 5. Келісімнің қолдағылу мерзімі

Осы Келісім қол қойылған сәттен күшіне енеді және Тараптардың бірі бір ай ішінде екіншісін өзінің Келісімнің қолданысын тоқтату ниеті туралы жазбаша түрде хабардар еткенге дейін қолданылады.

Бұл жағдайда осы Келісімнің қолданылуы екінші Тараптың жазбаша хабарламасын алған сәттен бастап бір ай өткеннен кейін тоқтатылады.


#### 6. Келісімге толықтырулар мен өзгерістер енгізу

Тараптардың келісімі бойынша осы Келісімге толықтырулар мен өзгерістер енгізілуі мүмкін, олар осы Келісімнің ажырамас бөлігі болып табылатын тиісті қосымша келісімдермен ресімделеді.

Келісім әрқайсысының бірдей заңды күші бар қазақ және орыс тілдерінде екі данада басылды және 2014 жылғы 4 сәуірде Ақтау қаласында қол қойылды.

#### 7. Өкілетті өкілдердің қолдары:

«ҚазМұнайГаз»  
Ұлттық компаниясы»  
акционерлік қоғамы

  
С. Мыңбаев

«Мұнай-газ саласы қызметкерлерінің  
салалық кәсіподағы» РҚБ

  
С. Қалвев

добровольному согласию. Стороны вправе применить процедуру урегулирования коллективного трудового спора (конфликта) при содействии медиатора (медиаторов) в соответствии с Законом Республики Казахстан «О медиации».

При несогласии с результатами вышеуказанных примирительных процедур работники вправе использовать все иные предусмотренные законодательством Республики Казахстан способы защиты своих интересов.

#### 5. Срок действия Соглашения

Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до тех пор, пока одна из Сторон за один месяц письменно не известит другую о своем намерении прекратить действие Соглашения.

В этом случае действие настоящего Соглашения прекращается по истечении одного месяца с момента получения письменного уведомления другой Стороной.


#### 6. Внесение дополнений и изменений в Соглашение

По согласованию Стороны могут вносить в настоящее Соглашение дополнения и изменения, которые оформляются соответствующими дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

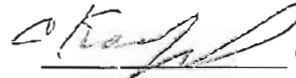
Соглашение напечатано на казахском и русском языках в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, и подписано в городе Ақтау 4 апреля 2014 года.

#### 7. Подписи полномочных представителей:

Акционерное общество  
«Национальная компания  
«ҚазМұнайГаз»

  
С. Мыңбаев

РОО «Отраслевой профессиональный  
союз работников нефтегазового  
комплекса

  
С. Қалвев