

КАРАЧАНАК ПЕТРОЛИУМ ОПЕРЕЙТИНГ Б.В.

ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ФИЛИАЛЫ

және

«Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.»
компания жұмыскерлерінің жергілікті
кәсіподақ ұйымы» ҚБ

«КПО Б.В. және мердігер компаниялар
жұмыскерлерінің Қарашығанақ жергілікті
кәсіптік одағы» ҚБ

«Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» компаниясы «TRUST» және мердігерлер
компаниялары жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы» ҚБ

«Мұнай-газ секторы жұмыскерлерінің Бөрлі жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ



арасындағы

2025-2027 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

090300 Қазақстан Республикасы
Батыс Қазақстан облысы
Бөрлі ауданы, Ақсай қаласы,
Өнеркәсіптік аймақ көшесі, 81Н ғимараты.



Ақсай, 2024 жылғы желтоқсан



ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, Қазақстан Республикасының "Кәсіптік одақтар туралы" Заңының, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) және кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Бас келісімнің, Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларындағы 2023-2025 жылдарға арналған Салалық келісімнің, 1997 жылдың 18 қарашасында жасалған Қарашығанақ мұнай, газ және конденсат кен орнының мердігерлік учаскесінің өнімін бөлісу туралы түпкілікті келісім (әрі қарай - ӨБТК) мен басқа да қолданылатын заңдар негізінде жасалды.

Осы Ұжымдық шарт мәтінінде көрсетілген қосымшалар және еңбек шарттары арқылы бір жағынан Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В. ЖТАҚ Қазақстандық филиалының қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу бойынша құқықтары мен міндеттерін, ал екінші жағынан Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В. ЖТАҚ Қазақстандық филиалының еңбек ұжымының өкілдері – «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» компания жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы» ҚБ, «КПО Б.В. және мердігер компаниялар жұмыскерлерінің Қарашығанақ жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ және «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» компаниясы «TRUST» және мердігерлер компаниялары жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы» ҚБ және «Мұнай-газ секторы жұмыскерлерінің Бөрлі жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ – құқықтары мен міндеттерін бекітеді.

1. Ұжымдық шарттың тараптары

ӨБТК сәйкес «Мердігермен» берілген өкілеттік негізінде әрекет ететін Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В. ЖТАҚ Қазақстандық филиалы (бұдан әрі - «Жұмыс беруші» немесе «Компания») атынан Компанияның бас директоры Марко Марсили мырза бір жақтан, және Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі мен өз Жарғыларына, сенімхатына сәйкес әрекет ететін «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» компания жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы» ҚБ, «КПО Б.В. және мердігер компаниялар жұмыскерлерінің Қарашығанақ жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ және «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» компаниясы «TRUST» және мердігерлер компаниялары жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы» ҚБ және «Мұнай-газ секторы жұмыскерлерінің Бөрлі жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі - «Кәсіподақтар») атынан кәсіподақ төрағалары Хайруллин М.А. мырза, Умбитғалиев М.Ж. мырза, Турганбаев Т.Р. мырза және Асанов М.Р. мырза екінші жақтан, (бірге «Тараптар» деп аталатын) келесі туралы Ұжымдық шарт жасасты:

2. Ұжымдық шарттың қолдануы

2.1. Ұжымдық шарттың жобасы Компания жұмыскерлерімен талқыланды.

Ұжымдық шарт 2025 жылдың 1 қаңтарында күшіне еніп, 2027 жылдың 31 желтоқсанына дейін әрекет етеді.

Осы Ұжымдық шарт жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін әрекет етеді.

2.2. Ұжымдық шарттың талаптары жұмыс беруші мен компания қызметкерлеріне қатысты.

2.3. Ұжымдық шарт қызметкерлердің жағдайларын Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында, қолданыстағы Бас, Салалық және Өңірлік келісімдерде көрсетілген деңгейден нашарлатпауы шарт. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылып, қолданысқа енгізілмейді.

2.4. Егер Компания қайта құрылатын болса, онда ұжымдық шарт өз күшін қайта құрылу кезеңі бойы сақтайды, ал егер компания құқығы мен міндеттері басқа компанияға берілсе



(меншік иесінің ауысуы), онда Ұжымдық шарттың күші 3 (үш) ай бойы сақталады. Бұл кезде тараптар жаңа ұжымдық шартты жасасуға, қолданыстағысына өзгертулер мен толықтырулар енгізу туралы келіссөздер жүргізе бастауға құқылы.

2.5. Қазақстан Республикасының заңнамасына жұмыс берушінің және/немесе қызметкерлердің экономикалық жағдайларын елеулі түрде өзгертетін өзгерістер енгізілсе, тараптар бірін-бірі алдын ала ескертіп, өзара келісім арқылы Қазақстан Республикасы заңнамасына енгізілген өзгерістерге қатысты ұжымдық шарттың ережелерін өзгертуді талқылай алады.

2.6. Тараптар Ұжымдық шартпен жүктелген міндеттемелердің орындалуын қадағалайды. Ұжымдық шарт талаптарының сақталуын екі тарапқа ортақ комиссия қарастырады және қажет болған жағдайда осы туралы кәсіподақ жиналыстарында немесе ұжымның барлық мүшелерінің қатысуымен өтетін жиналыстарда қызметкерлерге ақпарат беріледі, және мұндай жиналыстар кем дегенде жылына бір рет өтуге тиіс.

2.7. Тараптар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес Жұмыс беруші қызметкерлерді жұмысқа алу кезінде Ұжымдық шарт талаптарымен таныстыратын жауапты қызметкерді тағайындайтыны туралы келісті.

3. Жұмыс уақытының тәртібі

Жұмыс беруші заңнамада қарастырылған тәртіпте өз актілеріні арқылы қызметкерлердің түрлі санаттарына сай әртүрлі жұмыс уақыты тәртібін және жұмыс уақытын жинақтап есептеуді қолданып ауысымды жұмыс тәртібін белгілейді.

4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы

4.1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Қазақстан Республикасының заңнамасында және Жұмыс берушінің Актілерінде көзделген тәртіппен және шарттармен, осы Ұжымдық Шартта көрсетілген ұзақтықта беріледі, ол қызметкермен жасалған еңбек шартында бекітіледі. Қызметкердің қалауы бойынша және өндірістік қажеттілікті ескере отырып, еңбекті қорғау бойынша талаптардың сақталуы жағдайында, денсаулықты қалпына келтіруге арналған материалдық жәрдем төлемдерін, еңбекақы мен демалысақыны төлеп, жыл сайынғы еңбек демалысын бөліп және/немесе демалыс ауысымы кезінде беруге болады.

Компания қызметкерлеріне ұзақтығы 30 (отыз) күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының төлемі күнтізбелік күндер үшін жасалады.

4.2. Қосымша ақылы демалыстар

4.2.1. Қызметкерлерге келесідей қосымша ақылы демалыстар беріледі:

- Компанияда үзіліссіз 10 жылдан астам уақыт қызмет атқарған Компания қызметкерлеріне қосымша 1 (бір) күнтізбелік күн көлемінде қосымша ақылы демалыс беріледі;
- кен орнының жұмысшы және инженерлік-техникалық персоналына, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге өндірістер, цехтар, кәсіптер мен лауазымдар тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың тізбесіне сәйкес, ұзақтығы 6 (алты) күнтізбелік күн болатын қосымша ақылы демалыс беріледі;



- жоғары және орта арнаулы оқу орындарында сырттай оқитын студенттерге анықтама-шақырту ұсынған жағдайда, Жұмыс берушінің Актілеріне сәйкес ақылы оқу демалысы беріледі.

4.2.2. Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 97-бабының 3-тармағына сәйкес төмендегі жағдайларда хабарландыру негізінде жұмыс беруші қызметкерге 5 күнге дейінгі мерзімде еңбек ақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті:

- неке тіркеу;
- баланың тууы;
- жақын туыстарының, сондай-ақ жұбайының және (немесе) олардың жекжатының (туған немесе өгей бауырлары, ата-анасы, балалары, ата-әжесі, немерелері) қайтыс болуы.

Бұл орайда Жұмыс беруші төмендегі жағдайларда жоғарыда аталған 5 күндік демалыс ішінен 3 жұмыс күніне қосымша ақылы демалыс беруге міндеттеме қабылдайды:

- жұмыскер бірінші рет неке тіркегенде;
- жұмыскердің жақын туыстары (ата-анасы, жұбайы, балалары, туған және өгей бауыры) қайтыс болғанда.

4.2.3. Жұмыс беруші он сегіз жасқа (кәмелетке) толмаған төрт немесе одан да көп баласы бар қызметкерге (балалардың бір заңды өкіліне) оның жазбаша өтініші бойынша, егер қызметкер бұл демалысты ағымдағы күнтізбелік жылы пайдаланбаса, келесі күнтізбелік жылға ауыстыру құқығынсыз, ұзақтығы 2 күнтізбелік күн болатын әлеуметтік демалыс береді.

Аталған әлеуметтік демалыс екі ата-ана да бір ұйымның жұмыскері болған жағдайда, тек біреуіне беріледі және жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, орташа жалақысы төленеді.

4.3. Қосымша ақысыз демалыс

1 қыркүйек күні балаларын бірінші сыныпқа жетелеп баратын жұмыскерлер осы күні бір күндік ақысыз демалысты пайдалануға құқылы.

4.4. Денсаулықты қалпына келтіруге арналған материалдық жәрдемнің мөлшері жұмыс берушінің Актісімен бекітіліп, жұмыскердің назарына жеткізілетін әрбір грейд үшін белгілі бір бекітілген сома түрінде жұмыскердің жеке грейдіне байланысты сараланып белгіленеді.

Материалдық жәрдем жылына бір рет қана төленеді.

5. Еңбек қатынастары

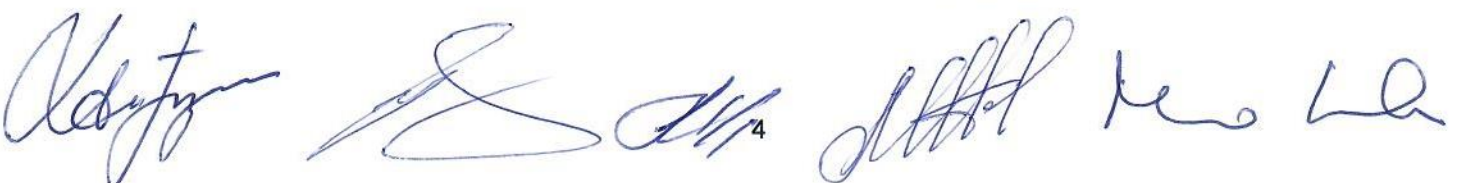
5.1. Жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жұмыс берушінің актілеріне, еңбек және Ұжымдық шарттардың ережелеріне негізделген.

5.2. Осы Ұжымдық шарттың қолданылуы кезінде, Жұмыс беруші қызметкерлерді жаппай қысқартуды жоспарламайды.

5.3. Осы Ұжымдық шарт талаптарына сәйкес Тараптар келесі міндеттемелерді өздеріне жүктейді:

5.3.1. Жұмыс беруші келесілерді орындауға міндетті:

- 1) қызметкерлерге еңбекақыны уақтылы және толық төлеуге;



- 2) қауіпсіздік техникасы және өндірістік санитария ережелері талаптарына сәйкес жұмыс орнымен қамтамасыз етуге және қажет болған жағдайда қызметкерлерді заңнамада белгіленген арнаулы нормадағы тамақпен, арнаулы киіммен және жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етуге;
- 3) қызметкерлердің ішкі еңбек тәртібі талаптарын, еңбек және өндірістік тәртіп ережелерін және тәртіп кодексінің шарттарын ұстануын қатаң қадағалауға. Кез келген тәртіп бұзушылық үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына, ішкі ережелерге және жұмыс берушінің саясатына сәйкес тәртіп бұзушыларға ықпал ету шараларын қолдануға;
- 4) қызметкерлер құрамын оқытуға және біліктіліктерін арттыруға, жақсы көрсеткіштер көрсеткен, білімі мен тәжірибесі бар қызметкерлерге мансабын жоғарылатуға мүмкіндік беруге;
- 5) Қазақстан Республикасының қарулы күштер қатарына әскери қызметін өтеуге шақырылған компания қызметкерлеріне, әскери қызмет мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы немесе оған ұқсас жұмыс орнын беруге;
- 6) еңбек заңнамасын сақтауға, Ұжымдық және еңбек шартының ережелерін орындауға;
- 7) кәсіподақтардың келісуімен жұмыс берушінің келесі актілері қабылданады: ауысым кестесі, қызметкерлерді аттестаттау тәртібі, өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау тәртібі. Кәсіподақтардың пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің келесі актілері қабылданады: толық жұмыс уақыт тәртібін жою, сайлаулы кәсіподақ мүшелері болып келетін қызметкерлермен еңбек шартын бұзу;
- 8) Жұмыс беруші және Кәсіподақтар бірлесіп келісу комиссиясын құрады, келісу комиссиясы туралы Келісімді және қажет болған жағдайда, қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңес жөніндегі ережелерді бірлесіп дайындайды және қабылдайды;
- 9) медициналық-әлеуметтік сараптама (МӘС) қорытындысымен расталған жұмысты жалғастыруға кедергі болатын денсаулық жағдайына байланысты қызметкердің атқарып жатқан қызметіне немесе орындап жүрген жұмысына сәйкес еместігі туралы медициналық қорытынды алған ерекше жағдайда, жұмыс беруші тараптардың келісімі бойынша жеңілдікті шарттар негізінде еңбек шартын жұмыс берушінің қолданыстағы актілеріне сәйкес бұза алады.

5.3.2. Қызметкерлер келесіні орындауға міндетті:

- 1) еңбек шартымен, қызмет нұсқаулығымен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, тәртіп кодексімен және жұмыс берушінің басқа да ішкі актілерімен қарастырылған еңбек міндеттерін ұқыпты және ынтымақтастықпен орындауға;
- 2) медициналық қараудан, еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасы бойынша оқытулар, нұсқаулар мен білім тексерулерден жұмыс беруші актілерімен қарастырылған мерзімде өтуге;
- 3) жұмыс орнында есірткі, алкогольді ішімдіктерді қабылдамауға, сақтамауға және таратпауға, отпен атылатын немесе басқа да қаруды, заңнама мен жұмыс беруші актілерімен тыйым салынған басқа да заттарды сақтамауға;
- 4) қызметкерлерге өндірістік қызметті жүзеге асыру үшін берілген жұмыс берушінің техникасын, жабдығын, құралдарын, материалдарын, арнаулы киімін, жеке қорғаныс құралдарын және басқа да мүлкін технология жағынан дұрыс пайдалануды, сақтауды және ұқыпты қарауды қамтамасыз етуге;



- 5) Қазақстан Республикасы заңнамасымен және жұмыс берушінің ішкі актілерімен бекітілген еңбек және өндірістік тәртіп және жұмысты орындау кезіндегі қауіпсіздік ережелерін тек жұмыс орнында емес, сонымен қатар жұмысқа келерде, жұмыстан кетерде, іссапарларда және оқу курстарында да сақтауға.

5.4. Жоғарыда айтылған ережелерді бұзу, яғни мүліктің ұрлануы, төбелестің орын алуы немесе жұмыс уақытында жұмыс орнында басқа да заңға қайшы және өзіне не өзгелерге қауіп төндіретіндей қылық пен әрекеттер Қазақстан Республикасы заңнамасында қарастырылған тәртіпке сәйкес қызметкердің еңбек міндеттемелерін орындауынан шеттетілуіне немесе одан әрі жұмыстан шығарылуына негіз болып табылады.

6. Еңбекақы төлеу

6.1. Жұмыс беруші еңбекақы төлеудің грейдтік (тарифтік) жүйесі мен мерзімдік тәсілін қолданады. Грейдтер лауазымдық нұсқаулықты бағалау нәтижесіне сәйкес әрбір лауазым үшін белгіленеді. Әрбір грейд үшін ең төменгі және ең жоғарғы мөлшерлеме белгіленеді. Ең төмен және ең жоғарғы мөлшерлемелерінің көлемі әр жалпы еңбекақыны көтеру пайыздамасына сәйкес қайта қаралады.

Жергілікті қызметкерлердің әр санаты бойынша еңбекақылары, жәрдемақылары және өтемақылары Қазақстан Республикасының мұнай және газ саласы кәсіпорындарындағы еңбекақылармен, жәрдемақылармен, өтемақылармен шамалас және бәсекелес болуы тиіс.

Сонымен қатар, жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросы немесе Ұлттық статистика бюросының Батыс Қазақстан облысы бойынша департаменті немесе басқа уәкілетті мемлекеттік органдары жариялаған ресми мәліметтерге сүйеніп, тұтыну тауарларының бағаларының өзгеруін бақылауға алады және қажет болған жағдайда өз қалауы бойынша күтпеген жағдайлардың келеңсіз ықпалын төмендетуге бағытталған төтенше іс-шараларды жүргізеді. Аталмыш іс-шаралар біржолғы төлемдерді де қамтуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының заңнамасының, еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес болу мақсатында компания қызметкерлердің еңбекақысын қарастырылған бюджеттен тыс ұлғайтуы тек ӨБТК шеңберінде қосымша бюджет қаражаты мақұлданған жағдайда мүмкін.

6.2. Еңбекақының мөлшері еңбек шартында әрбір қызметкерге жеке бекітіледі.

6.3. Үстеме, түнгі уақыттағы, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс қызметкердің айлық базалық еңбекақысы негізге алына отырып, бір жарым есе мөлшерде төленеді.

6.4. Еңбекақы айына бір рет, есептелген айдан кейінгі айдың 10-шы күнінен кешіктірілмей төленеді.

6.5. Жұмыс берушінің кесірінен жоғарыда келтірілген мерзімнің бұзылуына байланысты еңбекақыны төлеу бойынша берешектер пайда болған жағдайда жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған тәртіпке сәйкес өсімпұл төлейді.

6.6. Әр жылдың 1 қаңтарынан Жұмыс беруші қызметкердің айлық базалық еңбекақысын Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросы жариялаған инфляция мөлшерінен төмен емес деңгейде индекстейді.

6.7. Айлық базалық еңбекақыны жеке көтеру және ағымдағы лауазым аясында келесу деңгейге ауысу нәтижесінде көтеру басшылардың ұсыныстары негізінде және Жұмыс беруші Актілерінің талаптарын ескере отырып, 1 сәуірден және/немесе 1 қыркүйектен бастап іске асырылады:

- 1) жекелеген айлық базалық еңбекақының өсірілу мөлшері қызметкердің жұмыс нәтижесіне байланысты болады. Жоғары мансапқа жетумен байланысты өсірілетін



айлық базалық еңбекақы ағымдағы айлық базалық еңбекақы мен жоғары тұрған грейд бойынша минималдық еңбекақы арасындағы айырмашылыққа сәйкес өзгертін болады. Сондай-ақ, қызметкердің жеке жұмыс орындау нәтижелері ескерілуі мүмкін;

- 2) ұқсас лауазымдар арасындағы еңбекақы айырмашылығының ұлғаюын болдырмау үшін еңбекақының өсірілуі қызметкердің грейдінің орташа шегіне сүйеніп өсіріледі;
- 3) өз грейдінің максималды мөлшерлемесіне жеткен қызметкерлер, Жұмыс берушінің Актілеріне сәйкес жыл сайынғы еңбекақыны қайта қарау шеңберінде бір жолғы төлемақы ала алады.

6.8. Жұмыс беруші мамандарды жұмысқа алу кезінде олардың айлық базалық еңбекақысын 370 000 теңгеден кем емес мөлшерде белгілейді.

6.9. Жұмыс беруші Компанияда еңбек сіңірген жылдар үшін келесі шарттарда еңбекақыға үстемеақы төлеп отырады:

10 жылдан 15 жылға дейін – еңбек шартында бекітілген айлық базалық еңбекақының 5% мөлшерінде;

15 жылдан 20 жылға дейін – еңбек шартында бекітілген айлық базалық еңбекақының 8% мөлшерінде;

20 жыл және одан жоғары – еңбек шартында бекітілген айлық базалық еңбекақының 10% мөлшерінде.

Бұл үстемеақы қызметкерлерге зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін төленеді.

6.10. Сонымен қатар Жұмыс беруші Актілеріне сәйкес Ақсай қаласында тіркелген қызметкерлерге тұрмыстық жағдайларын жақсарту бойынша үстемеақы төлейді.

6.11. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жұмыскердің міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын олардың пайдасына Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына аударады.

6.12. Еңбек шартында белгіленген негізгі жұмысымен қатар жоғарғы тұрған лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын қызметкерлерге еңбек шартында белгіленген айлық базалық еңбекақысының 20% мөлшерінен кем емес қосымша төлем беріледі. Қызметкер міндеттері шамалас қызметтерді, төменгі құрылым қызметтерін немесе жұмыс орнында уақытша жоқ болған қызметкердің міндеттерін негізгі жұмысынан босатылмай қоса атқарған жағдайда, қызметкерге еңбек шартында белгіленген айлық базалық еңбекақысының 10% мөлшерінен кем емес қосымша төлем беріледі.

Егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төленбейді.

7. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы

7.1. Жұмыскерлер өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдайлар анықталған кезде жұмысты тоқтатуға құқылы, сондай-ақ кез келген қауіпсіз емес жағдайлар, қауіпті мінез-құлық, ықтимал қауіпті оқиғалар мен жағдайлар туралы Жұмыс берушіге дереу хабарлауға міндетті.

7.2. Қазақстан Республикасы заңнамасына, Жұмыс берушінің Актілеріне, еңбек және Ұжымдық шарттардың ережелеріне сәйкес тараптар келесі міндеттемелерді өздеріне жүктейді:

7.2.1. Жұмыс беруші келесілерді орындауға міндетті:



- 1) қолданыстағы мұнай және газ нысандарында жұмыс жасайтын тұлғалар үшін қауіпсіздік техникасы және өндірістік гигиена бойынша нұсқаулар мен процедураларды әзірлеуге, енгізуге, сонымен қатар еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және өндірістік санитария мәселелері бойынша дұрыс түсіну мен шаралар қолдану мақсатында сәйкес қызметкерлерді оқытуға;
- 2) барлық қолданыстағы Компания нысандарын алғашқы медициналық көмек көрсетуге арналған тиісті құралдармен жеткілікті көлемде қамтамасыз етуге;
- 3) Қазақстан Республикасы заңнамасымен немесе қауіпсіздік техникасы ережелерімен қарастырылған жағдайларда қызметкерлердің медициналық тексеруден өтуін ұйымдастыруға. Медициналық тексеру қорытындысы нашар болған немесе тексеруден бас тартқан жағдайларда, қызметкерлер жұмысқа жіберілмейді;
- 4) қолданыстағы Компания нысандарындағы өрт немесе басқа да төтенше жағдайлар қатерін азайту бойынша шаралар қолдануға, қажетті өртке қарсы жабдықтармен, құтқару құралдарымен және өрт немесе басқа да төтенше жағдайлар туындаған кездегі эвакуация тәртібімен қамтамасыз етуге;
- 5) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген нормаға сәйкес қызметкерлерді сәйкес өлшемді және сапалы тегін арнаулы киіммен, арнаулы аяқ киіммен және жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етуге, ал егер мұндай жағдайлар қарастырылмағанда жұмыс берушімен белгіленген ережелерге сәйкес қамтамасыз етуге;
- 6) Қазақстан Республикасының заңнамасын нұсқаулыққа алып жұмыс беруші өзінің барлық қызметтерін жүзеге асыруда жұмыс орнында үнемі өндірістік қауіпсіздік, гигиена және денсаулық шараларымен, еңбек қауіпсіздігі мен қоршаған ортаны қорғау шараларымен қамтамасыз етуге, өз қызметкерлерін өндірісте болатын жазатайым оқиғалардан немесе кәсіби сырқаттардан сақтандыруға.

7.2.2. Жұмыскерлер келесіні орындауға міндетті:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Жұмыс берушінің Актілерінде белгіленген еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өрт қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау ережелері мен талаптарын бұлжытпай сақтау. Өзінің лауазымдық міндеттері аясында жұмыс учаскелерінде қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ететін бақылау шараларын жауапкершілікпен орындау;
- 2) Басшылықтың нұсқауларын орындау, қауіпсіздік техникасы бойынша сабақтарға қатысу, жеке қорғаныс құралдарын пайдалану, Компанияның «Алтын ережелері» мен «Өмірлік маңызды ережелерін» сақтау. Жұмыс берушінің нұсқауларына, соның ішінде жұмыс орындарында темекі шегуге толық тыйым салуға және Компания объектілерінде ұшқын шығаратын құралдарды қолданбауға қатысты нұсқауларға қатаң сәйкес жұмыс жүргізу;
- 3) Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өрт қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау талаптарын кез келген бұзушылықтар, сондай-ақ кез келген апаттық жағдайлар, жабдықтың ақаулары мен ықтимал қауіпті жағдайлар туралы басшылыққа дереу хабарлау.

7.3. Тараптар зейнеткерлік жасқа жеткен жұмыскерлердің еңбегін қорғау мақсатында Жұмыс беруші оларды ауыр жұмыстарға, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарға тек осындай жұмысты орындауға жарамдылығын растайтын медициналық қорытынды болған жағдайда ғана жіберетініне келісті. Бұл жағдайда медициналық тексеруді жүргізуді Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен қамтамасыз етеді.

8. Әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктер



8.1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша барлық енші салықтарды, жарналарды және басқа да міндетті төлемдерді шегеріп алып, мемлекеттік бюджетке, жинақтаушы зейнетақы қорына және сақтандыру компанияларына аударып тұрады.

8.2. Жұмыс беруші Актіне сәйкес Жұмыс беруші қызметкерлерге олардың еңбекақысы есебінен 5 000 000 (бес миллион теңге) алғытөлем бере алады.

8.3. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіп пен мөлшерде қызметтік міндеттерді орындаумен байланысты зақымданушылық, кәсіби ауру немесе өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде еңбек қабілетін толықтай немесе жартылай жоғалтқан қызметкерлерге (асыраушысынан айрылған жағдайда отбасы мүшелеріне) зиян келтіргені үшін ақы төлейді.

8.4. Уақытша еңбекке жарамсыз болған жағдайда Жұмыс беруші ауырған алғашқы 7 күн ішінде қызметкердің орташа айлық еңбекақысының 100% мөлшерінде жылына бір рет жәрдемақы төлейді. Бұл 1 жыл ішіндегі тоқтатылған жұмыс күндер жиынтығын білдіреді. Сырқаттанудың келесі 14 күні қызметкердің орта айлық еңбекақысының 50 пайыздық мөлшерінде төленеді, ал қалған күндер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес төленеді.

Қайталама және/немесе келесі сырқаттану жағдайында уақытша еңбекке қабілетсіздік жәрдемақысы қызметкердің орта айлық еңбекақысының 50 пайыздық мөлшерінде 21 күнге төленеді, ал қалған күндер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес төленеді.

8.5. Жұмыс беруші мүгедектігі бар адамдарға, Ауғанстандағы ұрыс қимылдарына қатысқан интернационалист жауынгерлерге, сондай-ақ тәжік-ауған шекарасындағы ұрыс қимылдарына қатысушыларға, сондай-ақ Таулы Қарабақтағы ұлтаралық қайшылықты реттеуге қатысқан тұлғаларға айына 30 000 (отыз мың) теңге (салық шегерілгенге дейін) мөлшерінде үстемеақы төлейді.

8.6. Жұмыс беруші мұнай-газ кешені қызметкерлерінің күніне орай қызметкерлерге сыйлықақы төлейді.

Сыйлықақы мөлшері жұмыс берушінің актісімен бекітіліп, қызметкердің назарына жеткізілетін әрбір грейд үшін белгілі бір бекітілген сома түрінде қызметкердің жеке грейдіне байланысты сараланып белгіленеді.

Бұл сыйлықақы еңбекақысы сақталмайтын демалыстағы (30 күннен астам) және/немесе бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбекақысы сақталмайтын демалыстағы қызметкерлерге төленбейді.

8.7. Жыл соңында Жұмыс беруші қызметкерлерге сыйақы төлейді.

Сыйлықақы мөлшері жұмыс берушінің актісімен бекітіліп, қызметкердің назарына жеткізілетін әрбір грейд үшін белгілі бір бекітілген сома түрінде қызметкердің жеке грейдіне байланысты сараланып белгіленеді.

Бұл сыйлықақы еңбекақысы сақталмайтын демалыстағы (30 күннен астам) және/немесе бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбекақысы сақталмайтын демалыстағы қызметкерлерге төленбейді.

Жыл ішінде қызметкердің тәртіп бұзушылық жағдайлары тіркелсе, ол 100 пайызға дейін сыйақыдан айырылады.

8.8. ӨБТК-ге қол қою мерейтойына орай сыйақы

Жұмыс беруші әр бес жыл сайын ӨБТК-ге қол қойылған күннің мерейтойына орай қараша айында сыйақы төлейді. Аталған сыйақы 2027 жылдың қараша айында төленеді.

 9

Сыйлықақы мөлшері жұмыс берушінің актісімен бекітіліп, қызметкердің назарына жеткізілетін әрбір грейд үшін белгілі бір бекітілген сома түрінде қызметкердің жеке грейдіне байланысты сараланып белгіленеді.

Бұл сыйлықақы еңбекақысы сақталмайтын демалыстағы (30 күннен астам) және/немесе бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбекақысы сақталмайтын демалыстағы қызметкерлерге төленбейді.

8.9. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасында және шетелдерде өткізілетін облыстық, республикалық, халықаралық жарыстар мен чемпионаттарға қатысатын спортшыларға қолдау және көмек көрсетеді. Жұмыс берушінің алдын ала келісуімен олар жұмыс орнын (қызметін) және еңбекақысын сақтай отырып, жұмыстан уақытша босатылады.

8.10. Жұмыс беруші баланың дүниеге келуіне байланысты Компанияның әйел қызметкеріне 400 000 (төрт жүз мың) теңге (салықтар шегерілгенге дейін) мөлшерінде бір жолғы жәрдемақы төлейді, әлеуметтік жауапты әріптес бола отыра, мемлекеттің әлеуметтік бағдарламасына өз үлесін қосады.

8.11. Жұмыс беруші мектеп жасындағы, соның ішінде 18 (он сегіз) жастағы 3 немесе одан да көп бала тәрбиелейтін Компания қызметкерлерінің отбасыларына әрбір балаға 40 000 (қырық мың) теңге (салықтар шегерілгенге дейін) көлемінде әлеуметтік төлемдерді 1 қыркүйекке таман төлейді.

8.12. Жұмыс беруші әртүрлі жеңілдіктерді қамтитын еңбек қатынастарын ерікті түрде бұзу бағдарламасының жүзеге асырылуын қолдайды. Бұл бағдарлама Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенше 5 (бес) және одан аз жыл қалған компания жұмыскерлеріне қатысты.

Бағдарламаның ережелері қызметкерлердің назарына жеткізілетін болады. Бағдарлама тиісті бюджет мақұлданған жағдайда жүзеге асырылады.

8.13. Зейнеткерлік жасына жеткен қызметкерлермен еңбек қатынастарын бұзу кезінде, Жұмыс беруші қызметкердің жұмыс өтіліне сәйкес еңбек шартымен белгіленген базалық айлық еңбекақының 100%-дан 300 %-ға дейінгі мөлшеріндегі өтемақы төлейді және Жұмыс берушінің Актіне сәйкес 3 айдан 9 айға дейін медициналық сақтандыру бойынша қызмет көрсетуді сәйкес қамтамасыз етеді.

8.14. Жұмыс беруші қызметкердің өтініші бойынша мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған отбасыларға 200 000 (екі жүз мың) теңге (салық шегерілгеннен кейін) мөлшерінде жыл сайынғы біржолғы көмек көрсетеді.

8.15. Жұмыс берушінің Актіне сәйкес келесілер беріледі:

- Компания жұмыскерлеріне – Компанияның қызмет саласына қатысы бар мамандықтар бойынша жоғары білім алуға гранттар;
- жұмыскерлердің балаларына – бірінші мамандық алуға гранттар.

Оқытуға қатысты демеушілік ету мүмкіндігі және бағдарлама шарттары туралы ақпарат қызметкерлерге жыл сайын жеткізіліп отыратын болады.

8.16. «Карачаганақгазпром» АҚ немесе Компаниядан зейнетке шыққан зейнеткерлерге көрсетілетін әлеуметтік көмек

Әр жылдың қыркүйек айында Жұмыс беруші «Карачаганақгазпром» АҚ немесе Компаниядан зейнетке шыққан әрбір зейнеткерге 170 000 (жүз жетпіс мың) теңге көлемінде материалдық жәрдем төлейді.

Зейнетке шыққан қызметкер дегеніміз – еңбек шарты үзілген кезде Қазақстан Республикасы заңнамасында көзделген зейнет жасына жеткен қызметкер.



8.17. Мерейтой иелеріне құрмет көрсету

Қызметкерлер 50 жасқа толғанда Жұмыс беруші оларға құрмет көрсетіп, 75 000 (жетпіс бес мың) теңге (салықтар шегерілгеннен кейін) көлемінде бір реттік төлем жасайды.

8.18. Қызметкерлерге құрмет көрсету

Жұмыс беруші жыл сайын Компанияда жұмыс істейтін әрбір әйел қызметкерге Халықаралық әйел-қыздар мерекесіне орай 8 наурызда және әрбір ер қызметкерге Отан қорғаушылар күніне орай 7 мамырда 30 000 (отыз мың) теңге (салықтар шегерілгеннен кейін) көлемінде төлем жасайды.

8.19. Емделу шығындары

Жұмыс беруші Компания қызметкерлері мен олардың отбасы мүшелеріне (жұбайлары мен 21 жасқа толмаған балаларына) медициналық сақтандыру қызметтерін ұсынуды қамтамасыз етеді.

Ерекше медициналық жағдайларда және өз қалауы бойынша Жұмыс беруші тиісті құжаттардың негізінде қызметкердің емделуіне кеткен шығындарды толық немесе ішінара өтеуді жүзеге асыруы мүмкін. Ерекше жағдайларға мыналар жатады: қызметкердің өміріне қауіп төндіретін қымбат операцияны кешіктіру, бірнеше айға созылатын ұзақ стационарлық емдеу, ұзақ емдеуді қажет ететін созылмалы ауру.

8.20. Көлікпен тасымалдау

Жұмыс беруші қызметкерлерге Ақсай қаласынан жұмыс орнына дейін және кері бағытта тегін көлік ұсынады. Ақсай қаласында орналасқан кеңсе қызметкерлеріне түскі асқа бару және одан қайту үшін де тегін көлік беріледі.

Сонымен қатар, Жұмыс беруші Компания қызметкерлерін Орал-Ақсай / Ақсай-Орал бағыты бойынша күнделікті тасымалдау үшін теміржол көлігін ұсынады.

8.21. Тамақтандыру

Жұмыс беруші Компанияның саясатына сәйкес кен орнында жұмыс істейтін қызметкерлерді күніне үш рет тегін тамақпен қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші тамақ сапасын жақсартып, айран өнімдері мен табиғи шырындарды көбейту арқылы мәзірді әртараптандырады.

8.22. Жаңа жылдық сыйлықтар

Жұмыс беруші жыл сайын Компания қызметкерлеріне 14 (он төрт) жасқа дейінгі балалары бар қызметкерлерге салықты шегергеннен кейін 10 000 (он мың) теңге көлемінде төлем жасайды.

8.23. Жерлеуге көмектесу

Қызметкер қайтыс болған жағдайда, Жұмыс беруші оның отбасына төмендегілерді төлейді және ұсынады:

- қызметкермен жасалған еңбек шартындағы бір жылдық еңбекақы (12 базалық айлық еңбекақы);
- салттық шығындарға 300 000 (үш жүз мың) теңге (салықтарды шегергенге дейін) мөлшерінде материалдық көмек;
- Жұмыс берушінің Актісіне сәйкес жерлеу рәсімдерін ұйымдастыру үшін тегін көлік.



Қызметкердің отбасы мүшесі (ата-анасы, жұбайы, балалары, туған және өгей бауырлары) қайтыс болған жағдайда, Жұмыс беруші қызметкерге төмендегілерді төлейді және ұсынады:

- салттық шығындарға 300 000 (үш жүз мың) теңге (салықтарды шегергенге дейін) мөлшерінде материалдық көмек;
- Жұмыс берушінің Актісіне сәйкес жерлеу рәсімдерін ұйымдастыру үшін тегін көлік.

Зейнеткер қайтыс болған жағдайда Жұмыс беруші оның отбасына төмендегілерді төлейді және ұсынады:

- салттық шығындарға 300 000 (үш жүз мың) теңге (салықтарды шегергенге дейін) мөлшерінде материалдық көмек;
- Жұмыс берушінің Актісіне сәйкес жерлеу рәсімдерін ұйымдастыру үшін тегін көлік.

9. Жұмыс беруші мен кәсіподақ арасындағы қарым-қатынастар

9.1. Қазақстан Республикасының «Кәсіби одақтар туралы» заңдары мен Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес компанияның кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитеті мен оның төрағасы атынан Компанияның кәсіподақ мүшелерінің өкілетті өкілдері болып табылады. Олар жұмыс беруші мен мемлекеттік органдар арасындағы қарым-қатынастарда, сонымен қатар келіссөздер жүргізуде, ұжымдық шарт жасауда және оның орындалуын бақылауда, еңбек, еңбекті қорғау және басқа да қолданылатын Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуында кәсіподақ мүшелерінің мүдделеріне өкілдік етуге және қорғауға құқылы.

9.2. Кәсіподақ пен оның сайланатын органдары өз қызметтерін Қазақстан Республикасының заңнамасына және өз Жарғыларына сәйкес жүзеге асырады. Сайланатын кәсіподақ активі: кәсіподақ комитетінің мүшелері, цех комитетінің мүшелері мен төрағалары, топ ұйымдастырушылар және олардың орынбасарлары аталған цех, ауысым, қызмет пен бөлім қызметкерлерінің өкілдері болып табылады.

9.3. Кәсіподақтар Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы Ұжымдық Шарттың талаптарына сәйкес Жұмыс беруші ұйымдастыратын және өткізетін жиналыстарға, кеңестерге, жұмыс комиссияларына және басқа да іс-шараларға қатысуға байланысты өз міндеттері мен қызметтерін уақытында және толық орындайды.

9.4. Жұмыс беруші Кәсіподақтың заңды қызметіне және қызметкерлердің Кәсіподақ ісіне қатысуына кедергі келтірмейді. Кәсіподақ шаралары жұмыстан тыс уақытта өткізіледі. Ерекше жағдайларда мұндай шаралар жұмыс берушіні алдын ала ескерту арқылы және оның келісімімен ақылы жұмыс уақытында, сонымен қатар өндірістің қалыпты үдерісін бұзбайтын жағдайда ғана өткізіледі. Кәсіподақтық шараларда талқыланатын мәселелер Компания қызметіне қатысты болған жағдайда жұмыс берушінің өкілдері шақырылады.

9.5. Кәсіподақ және Жұмыс беруші өзара қолайлы шешімдерге жету мақсатында туындайтын тайталастар, қақтығыс жағдайлар мен дауларды келіссөздер жүргізу арқылы кәсіби түрде шешу үшін барлық күштерін салуға міндетті. Қандай да бір мәселелер пайда болған кезде Кәсіподақтар Жұмыс берушінің өкілдеріне (еңбек ресурстары және қызметтер директоры арқылы) сатылар бойынша ретті түрде жазбаша хабарласады. Тараптардан келіп түскен хабарларға қатысты жауаптар істің күрделілігіне қарай 15-30 күн аралығында қайтарылуға тиіс. Қажет болса, Жұмыс беруші Кәсіподақтарды хабарландырып, жауап ұсыну мерзімін ұзартуы мүмкін.



9.6. Жұмыс беруші қызметкерлердің жазбаша өтініштері бойынша кәсіподақ мүшелерінің еңбекақыларынан мүшелік жарналар ұстап қалады және әр айдың 15-ші күнінен кешіктірмей ұсталған сомаларды кәсіподақ комитетінің есебіне аударып отырады.

9.7. Жұмыс беруші спортпен шұғылданған қызметкерлерге қолдау мен көмек көрсетіп, белгіленген уақытта Ақсай қаласында орналасқан фитнес-клубқа (спортзал) бару мүмкіндігімен қамтамасыз етеді. Жұмыс орны Орал қаласы, Атырау қаласы және Үлкен Шаған ауылы болып табылатын жұмыскерлерге Жұмыс берушінің Актіне сәйкес фитнес-клуб (спортзал) қызметтеріне кеткен шығындарды өтейді.

Жұмыс беруші әлеуметтік, мәдени-көпшілік және спорттық іс-шараларды өткізу үшін Компанияның әрбір қызметкер басына ай сайын 2000 (екі мың) теңге бөледі. Бөлінген қаражат кәсіподақ мүшелері санына пропорционалды түрде үйлестіріледі, ал кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлер үшін қаражаттың қалған бөлігі кәсіподақ мүшелері санына пропорционалды түрде пайызды арасалмақта үйлестіріледі. ал кәсіподақ қызметкерлері үшін кәсіподақ мүшелерінің санына пропорциялы түрде пайызбен бөлінеді

Кәсіподақ комитеттері бұл қаражатты барлық Компания қызметкерлері мен олардың балалары үшін аталмыш іс-шараларды әр тоқсанда бір рет өткізу мақсатында пайдаланады, не болмаса Компанияның жазбаша сұрауы бойынша қаражаттың жұмсалуды туралы қаржылық есеп ұсынады.

Аталған қаражаттың басқа мақсатта пайдаланылғаны анықталса, Компания мұндай төлемдерді кідіртуге құқылы.

9.8. Жұмыс беруші өз есебінен кәсіподақтың өз міндеттерін орындау мақсатында оған қажетті кеңсе жабдықтарымен жабдықталған төрт кабинет, кеңсе техникасын, байланыс құралдарын, кеңсе жабдықтарын және қажет болған жағдайда, ресімделген өтініш негізінде көлік пайдалануға ұсынады. Сонымен қатар Жұмыс беруші Кәсіподақтар сұрауы бойынша сайланатын активтің жұмыс орны мен орта айлық еңбекақысын сақтай отырып, жиналыстарға, конференцияларға және құрылтайларға қатысуына мүмкіндік береді.

9.9. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес кәсіподаққа оның сұранысы бойынша Компанияның коммерциялық құпиясы болып табылмайтын қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауға қатысты мәселелер жөнінде ақпарат береді.

9.10. Жұмыс орындардың қысқартылуына, еңбек ақы төлеу формасының, жүйесінің немесе мөлшерінің өзгеруіне әкелетін, сондықтан қызметкерлердің жағдайларын нашарлатуға апаратын Компанияның таратылуы, меншік иесінің өзгеруі жөнінде жұмыс беруші кәсіподақты алдын ала, белгіленген өзгерістерге дейін 2 ай бұрын ескертеді.

9.11. Кәсіподақтардың міндеттері:

- Өз өкілеттіктері шегінде Компания объектілерінде және еңбек ұжымдарында әлеуметтік-еңбек жанжалдарының, еңбек дауларының алдын алу және жол бермеу бойынша шаралар қабылдау;
- Еңбек және әлеуметтік мәселелерді шешу барысында қызметкерлердің заңсыз әрекеттерінен туындаған Компания үшін ықтимал жағымсыз салдарлар туралы Жұмыс берушіні уақытылы хабардар ету;
- Жұмыс берушімен бірге туындаған жанжалдарды шешуге қатысу, еңбек даулары мен ереуілдерге жол бермеу.

9.12. Тараптар жұмыс беруші ай сайын кәсіподақ мүшелерінің тізімін Кәсіподақ комитеттеріне ұсынады деп келісті.

9.13. Кәсіподақтар сайланатын кәсіподақ органдарының құрамында өзгерістер болған жағдайда, жаңартылған тізімді қамтитын жазбаша ақпаратты Жұмыс берушіге өзгеріс болған күннен бастап 3 күннен кешіктірмей ұсынады.



9.14. Компания Кәсіподақ комитеттеріне Компанияның алдын ала мақұлдауын алып, кәсіподақ ұйымдарының мүшелерін Интранет және электрондық пошта арқылы хабардар ету мүмкіндігін ұсынады.

9.15. Осы Ұжымдық шарттың мәтіні әр тарап үшін бір-бірден, бірдей заңды күші бар қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде алты данада дайындалған және олардың әрқайсысына қол қойылған. Әр тарапта Ұжымдық шарттың қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде бір данасынан бар.

9.16. Жұмыс беруші мен кәсіподақтар арасында келісілген осы Ұжымдық шарттың кез келген өзгерістері қосымшалар түрінде ресімделеді және осы Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып есептеледі.

Тараптар қолы:

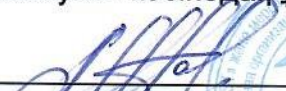
Жұмыскерлер атынан:



М. А. Хайруллин
«Карачаганак Петролиум Оперейтинг
Б.В.» компания жұмыскерлерінің жергілікті
кәсіподақ ұйымы» ҚБ кәсіподағы



М. Ж. Умбитғалиев
«КПО Б.В. қызметкерлерінің Қарашығанақ
бастауыш кәсіподақ ұйымы» кәсіподағы



М. Р. Асанов
«Карачаганак Петролиум Оперейтинг
Б.В.» компаниясы «TRUST» және
мердігерлер компаниялары
жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ
ұйымы» ҚБ



Т. Р. Турганбаев
«Мұнай-газ секторы жұмыскерлерінің
Берлі жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ



Жұмыс беруші атынан:



М. Марсили
«Карачаганак Петролиум Оперейтинг
Б.В.» Қазақстан филиалының бас
директоры



«___» желтоқсан 2024 жыл

«___» желтоқсан 2024 жыл