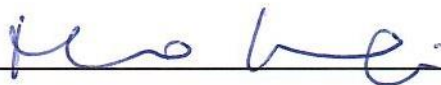


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025-2027 гг.

между



КАРАЧАГАНАК ПЕТРОЛИУМ ОПЕРЕЙТИНГ Б.В.

КАЗАХСТАНСКИЙ ФИЛИАЛ

и

ОО «Локальная профсоюзная
организация работников компании
«Карачаганак Петролиум Оперейтинг
Б.В.»

«ОО «Карачаганакский локальный
профессиональный союз работников КПО
Б.В. и подрядных компаний»

ОО «Локальная профсоюзная организация работников
«Карачаганак Петролеум Оперейтинг Б.В.»
«TRUST» и подрядных компаний»

ОО «Бурлинский локальный профессиональный союз работников нефтегазового
сектора»

090300 Республика Казахстан
Западно-Казахстанская область
Бурлинский район, г. Аксай,
ул. Промышленная Зона, 81 Н.



Аксай, декабрь 2024



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Настоящий Коллективный Договор заключен на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, Республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и Республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2024-2026 годы, Отраслевого соглашения о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2023-2025 годы, Окончательного соглашения о разделе продукции Подрядного Участка Карачаганакского нефтегазоконденсатного месторождения от 18 ноября 1997 года (далее ОСРП) и иного применительного законодательства.

Настоящий Коллективный Договор в совокупности с приложениями к нему, поименованными в тексте, а также трудовыми договорами закрепляет с одной стороны права и обязанности Казахстанского филиала АОЗТ «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» по решению трудовых и социально-экономических вопросов работников, а с другой стороны права и обязанности ОО «Локальная профсоюзная организация работников компании «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.», ОО «Карачаганакский локальный профессиональный союз работников КПО Б.В. и подрядных компаний», ОО «Локальная профсоюзная организация работников «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» «TRUST» и подрядных компаний» и ОО «Бурлинский локальный профессиональный союз работников нефтегазового сектора», - представителей трудового коллектива казахстанского персонала Казахстанского филиала АОЗТ «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.».

1. Стороны Коллективного Договора

Казахстанский филиал АОЗТ «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» (далее «Работодатель» или «Компания»), действующий на основании полномочий, предоставленных «Подрядчиком» в соответствии с ОСРП, в лице генерального директора г-на Марко Марсили, с одной стороны, и ОО «Локальная профсоюзная организация работников компании «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.», ОО «Карачаганакский локальный профессиональный союз работников КПО Б.В. и подрядных компаний», ОО «Локальная профсоюзная организация работников «Карачаганак Петролеум Оперейтинг Б.В.» «TRUST» и подрядных компаний» и ОО «Бурлинский локальный профессиональный союз работников нефтегазового сектора» (далее «Профсоюзы»), действующие в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и своими Уставами в лице Председателей Профкомов г-на Хайруллина М.А., г-на Умбитгалиева М.Ж., г-на Турганбаева Т.Р. и г-на Асанова М.Р., с другой стороны, (совместно именуемые «Стороны») заключили настоящий Коллективный Договор о нижеследующем:

2. Действие Коллективного Договора

2.1. Проект Коллективного Договора обсужден с работниками Компании.

Коллективный Договор вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 31 декабря 2027 года.

Коллективный Договор сохраняет свое действие до заключения нового Коллективного Договора.

2.2. Действие Коллективного Договора распространяется на Работодателя и работников Компании.



2

2.3. Коллективный Договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Республики Казахстан, действующими Генеральным, Отраслевым и Региональным Соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

2.4. В случае реорганизации Компании, Коллективный Договор сохраняет свою силу на период реорганизации, а в случае возникновения правопреемства (смене собственника), действие Коллективного Договора сохраняется в течение 3-х (трех) месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного Договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

2.5. В случае изменения законодательства Республики Казахстан, приводящего к существенным изменениям экономического положения Работодателя и/или работников, Стороны могут, по взаимному согласию и при заблаговременном уведомлении друг друга, обсудить изменения тех положений Коллективного Договора, которые могут быть затронуты таким изменением законодательства Республики Казахстан.

2.6. Стороны контролируют выполнение обязательств по настоящему Коллективному Договору. Соблюдение условий Коллективного Договора рассматривается совместной комиссией обеих сторон и, при необходимости, доводится до сведения работников на профсоюзных собраниях или на собраниях всех членов коллектива, но не реже одного раза в год.

2.7. Стороны договорились о том, что согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан Работодатель назначает ответственного работника по ознакомлению сотрудников с условиями Коллективного Договора при приеме на работу.

3. Режим рабочего времени

Работодатель в предусмотренном законодательством порядке устанавливает своими актами для различных категорий работников различные режимы рабочего времени, включая сменную работу с суммированным учетом рабочего времени.

4. Ежегодный трудовой отпуск и социальные отпуска

4.1. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется работнику в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и Актами Работодателя, продолжительностью указанной в настоящем Коллективном Договоре, которая закрепляется в трудовом договоре с работником. По желанию работника и с учетом производственной необходимости при соблюдении требований по охране труда допускается предоставление ежегодного трудового отпуска по частям и/или в отдыхающую смену с выплатой заработной платы, отпускных и материальной помощи для восстановления здоровья.

Для работников Компании предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней.

Оплата ежегодного трудового отпуска производится за календарные дни.

4.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска

4.2.1. Работникам предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- для работников Компании, имеющих непрерывный стаж работы в Компании свыше 10 лет, дополнительный оплачиваемый отпуск составляет 1 (один) календарный день;



3



- для рабочего и инженерно-технического персонала месторождения, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- студентам, заочно обучающимся в высших и средне-специальных учебных заведениях, при предъявлении справки-вызова предоставляются учебные отпуска с оплатой согласно Актам Работодателя.

4.2.2. В соответствии с пунктом 3 статьи 97 Трудового Кодекса Республики Казахстан на основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5-ти (пяти) календарных дней при:

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки).

При этом, Работодатель берет на себя обязанность по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3-х (трех) рабочих дней из вышеуказанных 5-ти (пяти) по нижеследующим причинам:

- при регистрации брака работником в первый раз;
- в случае смерти близких родственников работника (родителя, супруга/супруги, детей, родных и неполнородных брата или сестры).

4.2.3. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника (одному из законных представителей детей), имеющего четырех и более детей, не достигших восемнадцатилетнего возраста (совершеннолетия), социальный отпуск продолжительностью 2 календарных дня, без права переноса на следующий календарный год, если работник не использовал его в течение текущего календарного года.

Данный социальный отпуск предоставляется одному из родителей, если оба родителя работают в одной и той же организации, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

4.3. Дополнительный неоплачиваемый отпуск

Работники, провожающие детей в первый класс 1 сентября, в этот день могут воспользоваться однодневным неоплачиваемым отпуском.

4.4. Размер материальной помощи для восстановления здоровья устанавливается дифференцированно в зависимости от персонального грейда работника в виде определенной фиксированной суммы для каждого грейда, которая закрепляется Актом Работодателя и доводится до сведения работника.

Материальная помощь выплачивается только один раз в год.

5. Трудовые отношения

5.1. Трудовые отношения Работодателя с работниками основываются на законодательстве Республики Казахстан, Актах Работодателя, положениях трудовых договоров и Коллективного Договора.

5.2. В период действия настоящего Коллективного Договора Работодатель не планирует массового сокращения работников.

5.3. В соответствии с условиями настоящего Коллективного Договора Стороны принимают на себя следующие обязанности:

5.3.1. Работодатель обязуется:

- 1) своевременно и в полном объеме выплачивать работникам заработную плату;
- 2) обеспечивать рабочие места в соответствии с требованиями правил техники безопасности и производственной санитарии и, если это требуется, обеспечивать работников специальным питанием по нормам, установленным законодательством, специальной одеждой и индивидуальными средствами защиты;
- 3) осуществлять строгий контроль за соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, Кодекса Поведения. За нарушение дисциплины применять к нарушителям меры воздействия, согласно законодательству Республики Казахстан, внутренним правилам и политикам Работодателя;
- 4) осуществлять обучение и повышение квалификации персонала, предоставлять работникам из числа трудового коллектива, имеющим соответствующее старание, образование и опыт работы, возможность карьерного роста;
- 5) работникам Компании, призванным для прохождения воинской службы в вооружённых силах Республики Казахстан, после окончания срока службы предоставлять прежнее или аналогичное прежнему место работы;
- 6) соблюдать трудовое законодательство, положения Коллективного и трудовых договоров;
- 7) по согласованию с профсоюзами принимаются следующие Акты Работодателя: графики сменности, порядок проведения аттестации работников, порядок проведения аттестации производственных объектов по условиям труда. С учетом мнения профсоюзов принимаются следующие акты Работодателя: отмена режима полного рабочего времени, расторжение трудового договора с работниками, являющимися выборными членами профессионального союза;
- 8) Работодатель и Профсоюзы совместно создадут согласительную комиссию, а также разработают и примут Соглашение о согласительной комиссии, и, в случае необходимости, Положение о производственном совете по безопасности и охране труда;
- 9) в исключительных случаях, при наличии медицинского заключения, подтвержденного заключением медико-социальной экспертизы (МСЭ), о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, Работодатель может расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон на льготных условиях, согласно действующим Актам Работодателя.

5.3.2. Работники обязуются:

- 1) выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом Поведения и другими внутренними актами Работодателя с компетентностью и старанием;
- 2) проходить медицинские осмотры, инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда и технике безопасности в установленный актами Работодателя срок;

- 3) не хранить, не употреблять и не распространять наркотические средства, алкогольные напитки, не хранить огнестрельное или иное оружие, иные запрещенные законодательством и Актами Работодателя предметы на рабочем месте;
- 4) обеспечить технологически правильную эксплуатацию, сохранность и бережное отношение к технике, оборудованию, инструментам, материалам, спецодежде, средствам индивидуальной защиты и иному имуществу Работодателя, выданным работникам для осуществления ими производственной деятельности;
- 5) соблюдать правила трудовой и производственной дисциплины, правила безопасности при производстве работ, установленные законодательством Республики Казахстан и внутренними актами Работодателя, не только на рабочих местах, но и при следовании на работу, с работы, в командировках и на учёбе.

5.4. Нарушение этих правил, а равно совершение кражи имущества, драки, либо иное противоправное и опасное поведение в рабочее время на рабочем месте являются основанием для отстранения работника от исполнения им трудовых обязанностей с возможным последующим увольнением в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

6. Оплата труда

6.1. Работодатель использует грейдовую (тарифную) систему и повременную форму оплаты труда. Грейды устанавливаются для каждой должности по результатам оценки должностной инструкции. Для каждого грейда устанавливаются минимальная и максимальная ставки оплаты. Размеры минимальных и максимальных ставок пересматриваются в соответствии с процентом каждого общего повышения заработной платы.

Заработная плата, пособия и компенсационные выплаты по каждой категории местного персонала должны быть соизмеримы и конкурентны с заработной платой, пособиями и выплатами на предприятиях нефтегазовой отрасли Республики Казахстан.

Работодатель будет отслеживать на регулярной основе изменения в ценах на потребительские товары на основе официальных данных, опубликованных Бюро национальной статистики Республики Казахстан или Департаментом бюро национальной статистики по Западно-Казахстанской области или предоставленных другими уполномоченными государственными органами, и в случае необходимости, может по своему усмотрению принимать экстренные меры по смягчению последствий непредвиденных ситуаций, которые могут включать в себя осуществление единовременных выплат.

Улучшение оплаты труда работников сверх того, что предусмотрено бюджетом Компании в целях выполнения обязательств согласно требованиям законодательства Республики Казахстан, а также условиями трудового и коллективного договоров, возможно лишь при условии одобрения дополнительных бюджетных средств в рамках ОСРП.

6.2. Размер заработной платы устанавливается индивидуально каждому работнику в трудовом договоре.

6.3. Работа в сверхурочное, ночное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в полуторном размере, исходя из месячной базовой заработной платы работника.

6.4. Заработная плата выплачивается один раз в месяц, не позднее 10 числа месяца, следующего за тем, за который она начислена.

6.5. При задолженности по выплате заработной платы по вине Работодателя в связи с нарушением указанного выше срока Работодатель выплачивает пеню в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

6.6. С 1 января каждого года Работодатель производит индексацию месячной базовой заработной платы работников, не ниже уровня инфляции, опубликованного Бюро национальной статистики Республики Казахстан.

6.7. Индивидуальное повышение месячной базовой заработной платы и повышение вследствие перехода на следующий уровень в текущей должности будет производиться с 1 апреля и / или с 1 сентября на основе рекомендаций руководителей, с учётом требований Актов Работодателя:

- 1) размер индивидуального повышения месячной базовой заработной платы работника зависит от его результатов выполнения работы. При переходе на следующий уровень должности повышение месячной базовой заработной платы будет варьироваться в зависимости от разницы между текущей месячной базовой заработной платой и минимумом вышестоящего грейда. При этом также могут учитываться результаты индивидуального выполнения работы;
- 2) во избежание увеличения разницы в оплате труда на схожих должностях, повышение будет производиться от средней точки грейда работника;
- 3) работники, достигшие максимальной ставки своего грейда, могут получить единовременную выплату в рамках ежегодного пересмотра оплаты труда в соответствии с Актами Работодателя.

6.8. При приёме на работу Работодатель устанавливает месячную базовую заработную плату не ниже 370 000 тенге.

6.9. Работодатель производит надбавку за выслугу лет в Компании на следующих условиях:

от 10 до 15 лет работы – 5% от месячной базовой заработной платы по трудовому договору;

от 15 до 20 лет работы – 8% от месячной базовой заработной платы по трудовому договору;

от 20 лет работы и более – 10% от месячной базовой заработной платы по трудовому договору.

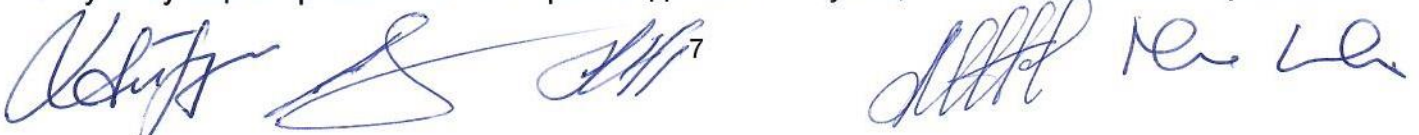
Данная надбавка производится работникам до достижения пенсионного возраста.

6.10. Работодатель предоставляет надбавку на улучшение жилищных условий для работников, зарегистрированных в г. Аксай, согласно Акту Работодателя.

6.11. Работодатель перечисляет в Единый накопительный пенсионный фонд обязательные профессиональные пенсионные взносы в пользу работников согласно условиям действующего законодательства Республики Казахстан.

6.12. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по вышестоящей должности, производится доплата в размере не менее 20% от месячной базовой заработной платы по трудовому договору. В случае совмещения обязанностей равнозначных, а также нижестоящих должностей либо обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере не менее 10% от месячной базовой заработной платы по трудовому договору.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно



отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

7. Охрана труда и техника безопасности

7.1. Работники имеют право останавливать работы при выявлении условий, угрожающих жизни и здоровью, а также обязаны незамедлительно сообщать Работодателю о любых небезопасных условиях, небезопасном поведении, потенциально опасных случаях и происшествиях.

7.2. В соответствии с условиями законодательства Республики Казахстан, Актов Работодателя, положений трудовых и Коллективного договоров, Стороны принимают на себя следующие обязательства:

7.2.1. Работодатель обязуется:

- 1) разрабатывать, внедрять инструкции и процедуры по технике безопасности и производственной санитарии, для лиц, работающих на действующих нефтегазовых объектах, осуществлять обучение соответствующего персонала с целью правильного понимания и принятия мер по вопросам охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии;
- 2) обеспечить наличие адекватных и достаточных средств оказания первой медицинской помощи на всех действующих объектах Компании;
- 3) организовывать проведение периодических медицинских осмотров работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан или правилами техники безопасности. В случае отрицательного медицинского заключения, а также в случае отказа от прохождения медосмотра, работник к работе не допускается;
- 4) принимать меры по снижению вероятности пожаров и других чрезвычайных ситуаций на действующих объектах Компании, обеспечить наличие необходимого противопожарного оборудования, спасательных средств, порядка эвакуации в случае возникновения пожара или иной чрезвычайной ситуации;
- 5) бесплатно обеспечить работников спецодеждой, спецобувью, индивидуальными средствами защиты адекватного размера и качества, в соответствии с нормами, установленными законодательством Республики Казахстан, а при отсутствии таковых - в соответствии с правилами, установленными Работодателем;
- 6) при осуществлении всех видов своей деятельности Работодатель постоянно обеспечивает меры производственной безопасности, санитарии и охраны здоровья на рабочих местах, по охране труда и окружающей среды, страхует своих работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, руководствуясь при этом законодательством Республики Казахстан.

7.2.2. Работники обязуются:

- 1) неукоснительно соблюдать правила и требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и охраны окружающей среды, установленные законодательством Республики Казахстан, а также Актами Работодателя. Ответственно проводить работу по выполнению мер контроля, обеспечивающих безопасные условия труда, на рабочих участках в рамках своих должностных обязанностей;
- 2) следовать инструкциям руководства, посещать занятия по технике безопасности, использовать предписываемые индивидуальные средства защиты, соблюдать «Золотые правила» и «Жизненно важные правила» Компании. Осуществлять работу в строгом соответствии с предписаниями Работодателя, в том числе о



8



полном исключении курения на рабочих местах и использовании приспособлений, которые могут вызвать искру на объектах Компании;

- 3) незамедлительно сообщать руководству о любых нарушениях требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и охраны окружающей среды, а также о любых аварийных ситуациях, неисправностях оборудования и потенциально опасных ситуациях.

7.3. Стороны договорились, что в целях охраны труда Работников, достигших пенсионного возраста, Работодатель допускает их к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда только при наличии медицинского заключения, подтверждающего возможность осуществления такой работы. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств проведение медицинского осмотра в данном случае.

8. Социальные платежи и льготы

8.1. Работодатель удерживает и отчисляет в государственный бюджет, накопительный пенсионный фонд, страховые компании все полагающиеся по законодательству Республики Казахстан налоги, взносы и другие обязательные платежи.

8.2. Работодатель предоставляет аванс в размере до 5 000 000 (пять миллионов) тенге в счет заработной платы, работникам согласно Акту Работодателя один раз в 5 (пять) лет.

8.3. В порядке и размерах, установленных законодательством Республики Казахстан Работодатель выплачивает ущерб работникам (или членам их семей в случае потери кормильца), которые полностью или частично утратили трудоспособность в результате травматизма, профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, связанного с выполнением работниками трудовых обязанностей.

8.4. В случае временной нетрудоспособности Работодатель один раз в год выплачивает пособие в размере 100% среднемесячной заработной платы работника в течение первых 7 дней заболевания. Данные дни подразумевают прерывные рабочие дни в совокупности за 1 год. Дальнейшие 14 дней заболевания оплачиваются в размере 50% среднемесячной заработной платы работника, а остальные дни болезни оплачиваются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

При повторном и/или последующих заболеваниях, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 50% среднемесячной заработной платы работника в течение 21 дня, а остальные дни болезни выплачиваются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

8.5. Работодатель выплачивает надбавку в размере 30 000 (тридцать тысяч) тенге (до вычета налогов) в месяц лицам с инвалидностью, воинам-интернационалистам, принимавшим участие в боевых действиях в Афганистане, участникам боевых действий на Таджики-Афганской границе, а также лицам, принимавшим участие в урегулировании межэтнического конфликта в Нагорном Карабахе.

8.6. Работодатель выплачивает работникам премию ко Дню работников нефтегазового комплекса.

Размер премии устанавливается дифференцированно в зависимости от персонального грейда работника в виде определенной фиксированной суммы для каждого грейда, которая закрепляется Актом Работодателя и доводится до сведения работника.

Данная премия не выплачивается работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы (более 30 дней) и/или отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.7. В конце года Работодатель выплачивает работникам премию.



Размер премии устанавливается дифференцированно в зависимости от персонального грейда работника в виде определенной фиксированной суммы для каждого грейда, которая закрепляется Актом Работодателя и доводится до сведения работника.

Данная премия не выплачивается работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы (более 30 дней) и/или отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При наличии зарегистрированных дисциплинарных взысканий в течение года работник лишается премии до 100%.

8.8. Премия к годовщине подписания ОСРП

Работодатель выплачивает премию в ноябре месяце каждые пять лет к годовщине подписания ОСРП. Данная премия будет выплачена в ноябре 2027 года.

Размер премии устанавливается дифференцированно в зависимости от персонального грейда работника в виде определенной фиксированной суммы для каждого грейда, которая закрепляется Актом Работодателя и доводится до сведения работника.

Данная премия не выплачивается работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы (более 30 дней) и/или отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.9. Работодатель оказывает поддержку и содействие спортсменам, участвующим в областных, республиканских, международных соревнованиях и чемпионатах, проводимых в Республике Казахстан и за рубежом. С предварительного одобрения Работодателя, они освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы по трудовому договору.

8.10. С целью поддержания государственной социальной программы и являясь социально ответственным партнером, Работодатель выплачивает женщине – работнику Компании единовременное пособие в размере 400 000 (четыреста тысяч) тенге (до вычета налогов) при рождении ребенка.

8.11. Работодатель выплачивает семьям работников Компании, воспитывающим 3-х и более детей школьного возраста, включая детей 18 (восемнадцать) лет, социальные выплаты в размере 40 000 (сорок тысяч) тенге (до вычета налогов) на каждого ребенка ежегодно к 1 сентября.

8.12. Работодатель поддерживает применение Программы добровольного расторжения трудовых отношений со льготным обеспечением. Данная программа распространяется на работников Компании, которым осталось 5 (пять) и менее лет до достижения пенсионного возраста, установленного законодательством Республики Казахстан.

Положения программы будут доводиться до сведения работников. Программа действует при условии одобрения соответствующего бюджета.

8.13. При расторжении трудовых отношений с работниками, достигшими пенсионного возраста, Работодатель выплачивает компенсацию в размере от 100% до 300% месячной базовой заработной платы по трудовому договору согласно стажу работы, а также предоставляет услуги медицинского страхования на срок от 3 до 9 месяцев согласно Акту Работодателя.

8.14. Работодатель по заявлению работника оказывает ежегодную разовую помощь в размере 200 000 (двести тысяч) тенге (после вычета налогов) семьям, воспитывающим детей с инвалидностью.

8.15. Согласно Акту Работодателя предоставляются:



- работникам Компании – гранты на получение высшего образования по специальностям, имеющим отношение к сфере деятельности Компании;
- детям работников – гранты для получения первой специальности.

Информация о возможности спонсирования обучения и условиях программы будет доводиться до работников на ежегодной основе.

8.16. Социальная помощь пенсионерам, вышедшим на пенсию из АО «Карачаганакгазпром» или Компании.

Ко Дню работников нефтегазового комплекса ежегодно в сентябре Работодатель выплачивает материальную помощь в размере 170 000 (сто семьдесят тысяч) тенге каждому пенсионеру, вышедшему на пенсию из АО «Карачаганакгазпром» или Компании.

Под вышедшим на пенсию подразумевается работник, на момент расторжения трудового договора, достигший установленного законодательством Республики Казахстан пенсионного возраста.

8.17. Чествование юбиляров

По достижении работниками 50-летнего возраста Работодатель чествует юбиляров и выплачивает единовременную выплату в размере 75 000 (семьдесят пять тысяч) тенге (после вычета налогов).

8.18. Чествование работников

Работодатель ежегодно выплачивает сумму в размере 30 000 (тридцать тысяч) тенге (после вычета налогов) каждой женщине, работающей в Компании, к Международному женскому дню 8 марта и каждому мужчине, работающему в Компании, ко Дню защитника Отечества 7 мая.

8.19. Затраты на лечение

Работодатель обеспечивает предоставление услуг медицинского страхования работникам Компании и членам их семей (супругам и детям до 21 года включительно).

В исключительных медицинских случаях и по своему усмотрению Работодатель может произвести на основании соответствующих документов полное или частичное возмещение затрат на лечение работника. К исключительным случаям относятся: дорогостоящая операция, отсрочка в проведении которой угрожает жизни работника, длительное стационарное лечение в течение нескольких месяцев, хроническое заболевание, требующее длительного лечения.

8.20. Транспорт

Работодатель предоставляет бесплатный транспорт работникам для проезда от города Аксай до места работы и обратно. Работникам офиса, расположенного в городе Аксай, бесплатный транспорт предоставляется также для проезда на обед и с обеда.

Работодатель предоставляет железнодорожный транспорт для ежедневной перевозки работников Компании по маршруту Уральск-Аксай / Аксай-Уральск.

8.21. Питание

Работодатель обеспечивает бесплатным трехразовым питанием работников, работающих на месторождении, в соответствии с политикой Компании. Работодатель улучшает качество питания и разнообразит меню с преобладанием кисломолочных продуктов и натуральных соков.



8.22. Новогодние подарки

Работодатель ежегодно производит выплату в размере 10 000 (десять тысяч) тенге (после вычета налогов) работникам Компании, имеющим детей возрастом до 14 (четырнадцать) лет включительно.

8.23. Помощь на погребение

В случае смерти работника Работодатель выплачивает и предоставляет семье:

- одну годовую заработную плату по трудовому договору работника (12 базовых месячных заработных плат);
- материальную помощь в размере 300 000 (триста тысяч) тенге (до вычета налогов) на ритуальные затраты;
- бесплатный транспорт согласно Акту Работодателя для организации похорон.

В случае смерти члена семьи (родителя, супруга/супруги, детей, родных и неполнородных брата или сестры) работника, Работодатель выплачивает и предоставляет работнику:

- материальную помощь в размере 300 000 (триста тысяч) тенге (до вычета налогов) на ритуальные затраты;
- бесплатный транспорт согласно Акту Работодателя для организации похорон.

В случае смерти пенсионера, Работодатель выплачивает и предоставляет семье пенсионера:

- материальную помощь в размере 300 000 (триста тысяч) тенге (до вычета налогов) на ритуальные затраты;
- бесплатный транспорт согласно Акту Работодателя для организации похорон.

9. Взаимоотношения Работодателя и Профсоюзов

9.1. В соответствии с законом «О профессиональных союзах» и Трудовым кодексом Республики Казахстан, профсоюзные организации Компании в лице профсоюзных комитетов и их председателей являются полномочными представителями членов профсоюзов Компании, наделенными правом представлять и защищать интересы членов профсоюзов в отношениях с Работодателем и государственными органами, в том числе при ведении переговоров, заключении Коллективного Договора, контроле за его исполнением, соблюдением законодательства о труде, охране труда и иного применимого законодательства Республики Казахстан.

9.2. Профсоюзы и их выборные органы осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Казахстан и своими Уставами. Выборный профсоюзный актив: члены профкома, председатели и члены цехкомов, профгруппорги и их заместители являются представителями работников – членов профсоюза данного цеха/отдела, смены, службы, департамента.

9.3. Профсоюзы выполняют своевременно и в полном объеме свои обязанности и функции, связанные с участием в собраниях, совещаниях, рабочих комиссиях и других мероприятиях, проводимым и выполняемым Работодателем согласно требованиям законодательства Республики Казахстан и настоящего Коллективного Договора.

9.4. Работодатель не препятствует законной деятельности Профсоюзов и участию работников в деятельности Профсоюзов. Профсоюзные мероприятия проводятся во вне рабочее время. В исключительных случаях они проводятся в оплачиваемое рабочее время с предварительного уведомления и согласия Работодателя и при условии, что их проведение не нарушает нормального производственного процесса. В том случае, если обсуждаемые на профсоюзных мероприятиях, вопросы касаются деятельности Компании, приглашаются представители Работодателя.



9.5. Профсоюзы и Работодатель обязуются приложить все зависящие от них усилия для избежания конфронтации и разрешения возникающих конфликтных ситуаций и споров профессионально путем переговоров в целях достижения взаимоприемлемых решений. При возникновении проблем, Профсоюзы обращаются письменно к представителям Работодателя (через Директорат по трудовым ресурсам и сервисному обеспечению) последовательно по инстанциям. Ответы на обращения Сторон должны предоставляться в течение 15-30 рабочих дней в зависимости от сложности вопроса. При необходимости срок предоставления ответа может быть продлен Работодателем с уведомлением Профсоюзов.

9.6. Работодатель в соответствии с письменными заявлениями работников удерживает из заработной платы членов Профсоюзов членские взносы и не позднее 15 числа каждого месяца перечисляет удержанные суммы на счёт Профсоюза.

9.7. Работодатель оказывает поддержку и содействие работникам, занимающимся спортом, и предоставляет им доступ в фитнес-клуб (спортивный зал) в г. Аксай в установленное время.

Работникам, местом работы которых являются г. Уральск, г. Атырау и п. Большой Чаган, Работодатель обеспечивает возмещение расходов на услуги фитнес-клуба (спортзала) в соответствии с Актом Работодателя.

На проведение социально-ориентированной, культурно-массовой и физкультурной работы Работодатель ежемесячно выделяет 2 000 (две тысячи) тенге на каждого работника Компании. Выделенные средства будут распределяться пропорционально численности членов профсоюзов, а остальная сумма средств за работников, не являющихся членами профсоюзов, распределяется пропорционально численности членов профсоюзов в процентном соотношении.

Профсоюзы расходуют эти средства на указанные выше мероприятия для всех работников Компании и их детей, и один раз в квартал, либо по письменному запросу Компании предоставляют финансовый отчёт о расходовании этих средств.

В случае установления расходования данных денежных средств не по целевому назначению, Компания вправе приостановить данные выплаты.

9.8. Работодатель предоставляет в пользование Профсоюзам четыре кабинета с необходимым офисным оборудованием, оргтехникой, средствами связи для исполнения Профсоюзами своих обязанностей и, когда это необходимо, транспорт на основании оформленной заявки. Работодатель также представляет по просьбе Профсоюзов возможность участия выборного актива в проведении собраний, конференций и съездов с сохранением места работы и заработной платы.

9.9. Работодатель в соответствии с законодательством Республики Казахстан представляет Профсоюзам, по их запросам, информацию по вопросам, относящимся к защите трудовых прав работников и не составляющую коммерческую тайну Компании.

9.10. При ликвидации Компании, смене собственника с последующим сокращением рабочих мест, изменением формы, системы или размеров оплаты труда, влекущих ухудшение положения работников, Работодатель уведомляет Профсоюз не менее, чем за 2 месяца до намечаемых изменений.

9.11. Профсоюзы обязуются:

- в пределах полномочий предпринимать меры по предупреждению и недопущению социально-трудовых конфликтов, трудовых споров на объектах Компании и в коллективах;



13

- своевременно ставить в известность Работодателя о возможных негативных последствиях для Компании, вызванных неправомерными действиями работников при решении трудовых и социальных вопросов;
- вместе с Работодателем принимать участие в разрешении возникших конфликтов, избегая трудовых споров и забастовок.

9.12. Стороны договорились о том, что Работодатель ежемесячно представляет в Профсоюзы списки членов профсоюза.

9.13. Профсоюзы в случае изменения состава членов выборных профсоюзных органов не позднее 3 дней с момента изменения предоставляют Работодателю письменно информацию с обновленным списком членов выборных профсоюзных органов.

9.14. Компания предоставляет Профсоюзам возможность оповещения членов профсоюзных организаций по интранету и по электронной почте согласно предварительному одобрению Компании.

9.15. Текст настоящего Коллективного Договора составлен и подписан в шести экземплярах на казахском, русском и английском языках, которые обладают равной юридической силой. Каждая из сторон имеет по одному экземпляру Коллективного Договора на казахском, русском и английском языках.

9.16. Любые изменения настоящего Коллективного Договора, согласованные между Работодателем и Профсоюзами, оформляются в виде дополнений и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного Договора.

Подписи Сторон:

От имени Работников:

От имени Работодателя:

М. А. Хайруллин
Председатель профкома
ОО «Локальная профсоюзная
организация работников компании
«Карачаганак Петролиум Оперейтинг
Б.В.»



Marco Marsili
General Director

М. Марсили
Генеральный директор
Казахстанского филиала
«Карачаганак Петролиум Оперейтинг
Б.В.»

М. Ж. Умбитғалиев
Председатель профкома
Карачаганакской первичной
профсоюзной организации работников
КПО Б.В.



М. Р. Асанов
ОО «Локальная профсоюзная
организация работников «Карачаганак
Петролеум Оперейтинг Б.В.» «TRUST» и
подрядных компаний»



Т. Р. Турганбаев
ОО «Бурлинский локальный
профессиональный союз работников
нефтегазового сектора»



«__» декабря 2024 года

«__» декабря 2024 года