



Товарищество с ограниченной ответственностью «Казахтуркмунай»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работниками ТОО «Казахтуркмунай» и Работодателем
на 2026 – 2029 годы**

г. Актобе, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ главы	Наименование разделов	№ стр.
	ГЛОССАРИЙ	3
1	ЦЕЛЬ ДОКУМЕНТА И ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
2	ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	7
3	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	10
4	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	10
5	ВРЕМЯ ОТДЫХА	14
6	БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА	20
7	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ	24
8	ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК	26
9	СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА	26
10	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	27
11	ТРУДОВЫЕ СПОРЫ	28
12	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	32
13	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	33
14	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	33
	ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ. К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	34

ГЛОССАРИЙ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАСТОЯЩЕГО ДОКУМЕНТА

Акты Работодателя	- внутренние документы ТОО «Казахтуркмунай», издаваемые (принимаемые) работодателем в установленном порядке, имеющие непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника (приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем);
Вахтовый метод работы	- особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства;
Высвобождаемые работники	- работники, с которыми предполагается прекратить трудовые отношения в связи с ликвидацией работодателя, сокращением численности или штата работников, снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;
Дисциплинарный проступок	- нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
Договор обучения	- письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
Заработная плата	- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
Забастовка	- полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;
КТМ	- ТОО «Казахтуркмунай»;
Коллективный договор	- правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в КТМ;
Медиатор	- независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами для проведения медиации на профессиональной и непрофессиональной основе в соответствии с требованиями Закона Республики Казахстан «О медиации»;
Ночное время	- время с 22 часов до 6 часов утра;
Нормирование	- определение необходимых затрат труда (времени) на

труда		выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда;
Соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее – Соглашения)	-	правовой акт, заключаемый между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;
Праздничные дни	-	дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;
Представители работников		органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции);
Профессиональная подготовка	-	форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;
Переподготовка	-	форма профессионального обучения, позволяющая освоить другую профессию или специальность;
Повышение квалификации	-	форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;
Примирительные процедуры	-	последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия - в трудовом арбитраже, в Совете по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов КМГ, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации
Примирительная комиссия	-	орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;
Простой		временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;
Работодатель	-	КТМ, с которым работник состоит в трудовых отношениях;
Работник	-	физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с КТМ и непосредственно выполняющее работу по

		трудовому договору;
Работники рабочих профессий/Рабочий	-	работник сферы производства товаров, работ и услуг, занимающийся физическим трудом. В зависимости от роли в производственном процессе различают рабочих основного, вспомогательного, обслуживающего производств и социальной сферы;
Рабочее время	-	время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством Республики Казахстан, настоящим коллективным договором, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя отнесены к рабочему времени;
Сверхурочная работа	-	работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период)
Суммированный учет рабочего времени	-	учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период;
Сменная работа	-	работа в две либо в три или четыре рабочих смены, в течение суток;
Социальный отпуск	-	отпуск, предоставляемый работнику на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей;
Социальное партнерство	-	система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателя и (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями;
Постоянно действующая комиссия по безопасности и охране труда	-	комиссия, созданная для осуществления внутреннего контроля выполнения норм и правил по безопасности и охране труда;
Трудовой спор (конфликт)	-	разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий

		соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;
Трудовой арбитраж		временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.
Члены семьи	-	супруг(а), а также совместно проживающие с Работником: дети Работника, в том числе усыновлённые (удочерённые), в возрасте до 21 года (включительно); родители Работника (за исключением родителей супруга (супруги)); усыновители (удочерители) Работника (за исключением усыновителей (удочерителей) супруга (супруги)).

Определения, применяемые, но не раскрытые в Глоссарии, соответствуют определениям, используемым в законодательстве Республики Казахстан, «Положении об оплате труда работников ТОО «Казахтуркмунай», и «Правилах оказания социальной поддержки работникам ТОО «Казахтуркмунай».

ГЛАВА 1. ЦЕЛЬ ДОКУМЕНТА И ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящий коллективный договор между указанными ниже Сторонами разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан (далее - Кодекс), Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», и иных нормативных правовых актов, действующих в Республике Казахстан, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в КТМ (далее - КТМ).

2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

1) Работодатель, в лице его представителя Генерального директора Арымбек Құдайберген Берікұлы, действующего на основании Устава, с одной стороны,

и

2) Работники, интересы которых, на основании решений общих собраний работников, представляют их представители, в лице Анафиной Найли Атымбекқызы, Достанова Сертая Амангелдіұлы, Махамбетова Самата Издегеновича, Утебаева Нурадина Багитжановича, Шинтасова Бекежана Маликовича, с другой стороны, совместно именуемые Стороны.

3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

- 1) повышение социального благополучия каждого Работника;
- 2) достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- 3) повышение эффективности деятельности КТМ;
- 4) усиление ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности.

4. Срок действия настоящего Коллективного договора устанавливается с 01 января 2026 года по 31 декабря 2029 года.

Стороны признают юридическое значение, и правовой характер Коллективного договора, и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

5. Условия и действие настоящего Коллективного договора распространяются на Работодателя и Работников, от имени которых заключен коллективный договор и присоединившихся к нему Работников, на основании их письменных заявлений.

Вновь принимаемым Работникам вместе с трудовым договором предоставляется форма заявления о присоединении согласно Приложению №1 к настоящему Коллективному договору. Работники, выразившие намерение о присоединении к Коллективному договору, подписывают такое заявление, которое регистрируется в отделе управления человеческими ресурсами.

Работники, не принимавшие участие в заключении Коллективного договора и выразившие намерение о присоединении к нему, направляют соответствующее письменное заявление, по вышеуказанной форме, в отдел управления человеческими ресурсами.

Датой присоединения Работника к Коллективному договору считается дата подачи заявления.

6. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению. В случае принятия (в период действия Коллективного договора) Республикой Казахстан законов, других нормативных правовых актов, улучшающих условия труда, либо увеличивающих права и гарантии Работников по сравнению с настоящим Коллективным Договором и имеющих императивный характер, применению подлежат принятые нормативные правовые акты. В противном случае (при отсутствии противоречий условий настоящего Договора действующему законодательству Республики Казахстан) применяется Коллективный договор.

7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе уполномочить представителей работников (в случае отсутствия в организации Профсоюза) для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем. На основании письменного заявления работника представители работников обеспечивают представительство его интересов.

ГЛАВА 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
- 2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан;
- 3) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 4) знакомить Работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе

(трудовой функции) Работника и коллективным договором;

5) своевременно, и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

6) предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск и социальные отпуска, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами и Актами Работодателя;

7) рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля над их выполнением;

8) вести коллективные переговоры и в порядке, установленном с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, заключать коллективный договор;

9) обеспечивать Работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Трудовым, Коллективным договорами;

10) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

11) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

12) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

13) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом и иными законами Республики Казахстан;

14) осуществлять обязательное социальное страхование работников;

15) проводить с Работниками общие, отчетные собрания по итогам прошедшего полугодия и календарного года;

16) издавать Акты, указанные в Приложении № 2, с учетом мнения Представителей Работников;

17) временно переводить работника, на основании медицинского заключения, на более легкую работу в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности с оплатой труда по выполняемой работе.

2. Работодатель имеет право:

1) принимать Акты, регулирующие трудовые отношения с Работниками, в пределах полномочий;

2) поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к дисциплинарной ответственности в случаях и порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Республики Казахстан и настоящим Коллективным договором, а также требовать от работников выполнения условий

трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;

3) осуществлять другие меры по организации и управлению трудовыми отношениями и производством, предусмотренные и не противоречащие законодательству Республики Казахстан и настоящему Коллективному договору;

4) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан;

5) последовательно обращаться в согласительную комиссию, к медиатору и в суд за разрешением индивидуального трудового спора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан.

3. Представитель Работников обязан:

1) всемерно способствовать социально-экономическому развитию КТМ, обеспечивать благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе;

2) неукоснительно соблюдать условия и выполнять обязательства настоящего Коллективного договора и содействовать соблюдению его Работниками;

3) содействовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, а также правил безопасности и охраны труда в КТМ;

4) проводить разъяснительную работу среди работников по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах;

5) незамедлительно уведомлять Работодателя о возникающих проблемных вопросах в трудовом коллективе;

6) в пределах полномочий принимать меры по предупреждению социально-трудовых конфликтов;

7) обеспечивать соблюдение представителями работников установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций;

8) защищать социально-трудовые права и интересы работников;

9) руководствоваться принципами справедливого распределения мер социальной поддержки;

10) предоставлять семьям пострадавших или погибших на производстве Работников, а также самим пострадавшим на производстве Работникам бесплатные консультации и помощь в разрешении вопросов своевременного и полного возмещения причиненного вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей;

11) проводить пропаганду здорового образа жизни и совместно с Работодателем проводить работу по организации и проведению различных спортивных и культурно-массовых мероприятий, осуществляемых за счет средств Работодателя;

12) проводить работу по разъяснению трудового законодательства

Республики Казахстан, формированию сознательного и бережного отношения Работников к имуществу КТМ;

13) после подписания Коллективного договора провести разъяснительную работу по его содержанию в течение месячного срока;

14) знакомить Работодателя с документами, принимаемыми Представителями работников, своевременно уведомлять Работодателя о планируемых коллективных мероприятиях;

15) координировать с Работодателем действия, направленные на реализацию положений Коллективного договора;

16) согласовать с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

4. Представитель Работников имеет право:

1) вносить предложения по содержанию Коллективного договора, по организации контроля при разработке Коллективного договора и по рассмотрению итогов его выполнения;

2) представлять и защищать права и интересы работников во взаимоотношениях с Работодателем, предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов работников, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, других органах, оказывать им иную правовую помощь, рассматривать в составе согласительных комиссий индивидуальные трудовые споры и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в составе примирительных комиссий, заключать коллективные договоры.

5. Работники обязаны:

1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым и коллективным договорами, с актами Работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

4) бережно относиться к имуществу Работодателя и Работников;

5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

6) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7) возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан;

8) воздерживаться от объявления забастовок при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств, при решении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан;

6. Работники имеют право:

1) на осуществление трудовой деятельности с учетом соблюдения всех предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящим

Коллективным Договором прав и гарантий;

2) на пользование социальными гарантиями и льготами, установленными настоящим Коллективным Договором;

3) на защиту, в установленном порядке, своих прав и гарантий, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

7. Стороны обязуются:

1) неукоснительно соблюдать условия настоящего Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций в соответствии с главой 11 настоящего Коллективного договора;

2) выполнять обязательства по принятым и имеющимся правам, гарантиям и льготам, установленным Коллективным договором;

3) Стороны имеют иные права и исполняют иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок и должностных окладов, надбавок и доплат Работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, компенсационные выплаты, регулируются в соответствии с Положением об оплате труда работников «КТМ».

ГЛАВА 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Общие положения

1) Рабочее время устанавливается Правилами трудового распорядка КТМ.

2) Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным, что отражается в трудовом договоре каждого Работника КТМ.

3) Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 (сорок) часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для административно-управленческого персонала.

В целях соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени для работников, работающих вахтовым методом и отдельных Работников устанавливается суммированный учёт рабочего времени, с учетным периодом продолжительностью в один календарный год.

4) Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, по соглашению с Работодателем, для работников с инвалидностью, одному из родителей ребенка с с инвалидностью.

5) Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время, в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

6) По соглашению Сторон, в трудовом договоре для Работника может

устанавливаться неполное Рабочее время и его продолжительность. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчислении трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан, настоящим Коллективным договором и Соглашениями.

При этом производится почасовая оплата труда, за фактически отработанное время.

7) В КТМ устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями, за исключением работников, работающих вахтовым методом.

Продолжительность ежедневной работы 8 часов, с предоставлением перерыва для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 час 30 минут, устанавливается для Работников офиса.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются актом работодателя с соблюдением условий, установленных правилами трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами.

8) Учет рабочего времени ведется в таблице учета рабочего времени, являющегося актом Работодателя для начисления заработной платы Работников.

В таблице учета рабочего времени Работодателем отражается отработанное и неотработанное Работником время.

9) В составе отработанного времени, учету подлежат фактически отработанное Рабочее время и иные периоды времени в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитывается время сверхурочных работ, работа в ночное время, в выходные, праздничные дни и в дни командировок.

10) Стороны настоящего Коллективного договора признают, что специфика производства КТМ может потребовать выхода на работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и на сверхурочные работы.

11) Работодатель может привлекать Работников к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни и к сверхурочной работе с соблюдением ограничений, установленных законодательством Республики Казахстан.

2. Вахтовый метод работы

1) В КТМ применяется вахтовый метод работы на месторождениях: УПН «Каратобе Южное», ЛПДС «Кенкияк», УПН «Лактыбай» в Актюбинской области и УПН «Елемес», УПН «Сазтобе», ПСН «Опорный» в Мангистауской области.

2) Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного отдыха.

3) Работникам, работающим вахтовым методом, устанавливается:

3.1) продолжительность вахты 15 календарных дней, продолжительность отдыха между вахтами 15 календарных дней;

3.2) продолжительность ежедневной работы по вахтовому методу организации труда составляет 11 часов и 1 (один) час для обеденного перерыва, и 12 часов для работников, обслуживающих объекты непрерывного производственного цикла;

3.3) рабочее время и время отдыха утверждаются графиком работы на вахте (графиком вахт).

4) Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, Работодатель обязуется:

4.1) организовать, за свой счет, обязательное трехразовое горячее питание, при необходимости, также организовать, за свой счет, ночной (поздний) ужин;

4.2) при необходимости, организовать за свой счет сухие пайки (на вынос);

4.3) обеспечить доставку от мест сбора до мест работы и обратно;

4.4) обеспечить необходимыми условиями для междусменного отдыха.

5) Для лиц, работающих вахтовым методом, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом для этой категории Работников устанавливается 1 (один) календарный год. Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно, а также иные периоды, приходящиеся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную трудовым законодательством Республики Казахстан.

Время нахождения в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно в рабочее время не включается.

6) Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого Работника, работающего вахтовым методом.

7) Работодатель обеспечивает доставку Работников от пунктов сбора до месторождения и обратно. График движения транспорта и пункты сбора устанавливаются актом Работодателя.

8) Графики работы вахтовых смен, после согласования с представителем Работников, утверждаются актами Работодателя и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3. Сменная работа

1) Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

Работникам, обслуживающим объекты непрерывного производственного цикла и производства, устанавливается Сменная работа.

2) При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее, чем за 10 календарных дней до введения их в действие.

3) В случае неявки сменяющего Работника при сменной работе, если работа не допускает перерыва, Работник продолжает работу, а Работодатель немедленно принимает меры к замене работающего другим Работником.

4) Привлечение Работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

5) При сменной работе устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом продолжительностью в один календарный год.

4. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

1) Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:

- на работах с различной интенсивностью работы;
- по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.

При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены).

2) Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются по соглашению сторон.

Перерывы, связанные с разделением ежедневной работы (рабочей смены) на части, предоставляются для отдыха работников и не относятся к рабочему времени.

5. Порядок оформление простоя

1) При возникновении простоя Работник обязан незамедлительно письменно сообщить о невозможности выполнения им своей трудовой функции своему непосредственному руководителю (руководители подразделений, участков, цехов и др.) иному представителю Работодателя, которые в свою очередь составляют акт о простое и документы, об учете простоя и направляют на имя первого руководителя или иного уполномоченного лица соответствующую служебную записку.

На основании указанных документов Работодатель издает приказ о простое, который должен содержать:

- дату начала (с которого рабочее время Работника считается временем простоя) и окончания простоя (*если она известна*);
- причина простоя, ее характер, обстоятельства, приведшие к простоям;
- по чьей вине простой (*работодателя, работника или по причинам, не зависящим от сторон*);
- должности (*профессии*), Ф.И.О. работников и (*или*) наименования структурных подразделений организации, в отношении которых объявляется простой;
- размер оплаты времени простоя со ссылкой на нормы законодательства Республики Казахстан, с учетом Положения об оплате труда работников «КТМ»;
- необходимость присутствия на рабочих местах работников, в отношении которых объявляется простой или разрешение не выходить на работу (*с указанием конкретных Ф.И.О., должностей (профессий), структурных подразделений или организации в целом*).

2) Работники должны быть ознакомлены с приказом об определении простоя под роспись. В случае отказа от ознакомления составляется акт, поскольку размер оплаты простоя зависит от причины его возникновения (*за исключением простоя по вине работника*), каждый простой оформляется документально, с указанием причины.

3) При несогласии работника с простоем по его вине, создается комиссия с участием соответствующих специалистов в составе не менее 3-х человек и проводится служебное расследование (*с участием работника*). Работник должен ознакомиться с материалами и результатами служебного расследования. В случае несогласия с действиями работодателя, работник имеет право обжаловать.

4) Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу.

ГЛАВА 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Общие положения

1) Время отдыха устанавливается согласно Правилам трудового распорядка ТОО «Казахтуркмунай» и внутренними актами Работодателя.

2) Видами времени отдыха являются:

2.1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) - перерыв для отдыха и приема пищи; внутрисменные и специальные перерывы;

2.2) ежедневный (междусменный) отдых;

2.3) выходные дни;

2.4) праздничные дни;

2.5) отпуска.

3) В течение ежедневной работы (рабочей смены) Работнику предоставляется один перерыв для отдыха и приема пищи - 1 (один) час 30 минут для работников офиса, 1 (один) час для работников, работающих вахтовым методом. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в Рабочее время в специально оборудованном месте.

4) Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в Рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяется Актами Работодателя.

5) Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет, без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

5.1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;

5.2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 3 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

6) Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее двенадцати часов.

7) Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

- при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).

- при вахтовом методе работы работникам предоставляется отдых между вахтами 15 календарных дней, согласно графикам работы на вахте (графиком вахт).

8) Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю и 7 января - православное Рождество, являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графиков вахт).

9) Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами трудового распорядка организации, в которую он направлен.

10) Работникам предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска, социальные отпуска.

2. Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска

1) Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска делятся на два вида - основной и дополнительный, предоставляемый Работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, и в случаях, установленных законодательными актами Республики Казахстан.

2) Работникам предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 (двадцати четырех) календарных дней без учета праздничных дней, приходящихся на дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

3) Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям Работников:

3.1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее 6-ти календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 3).

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов,

профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2) работникам с инвалидностью первой или второй группы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 6-ти календарных дней.

Работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска, поощрительного характера, за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера, которые определяются трудовым, коллективным договорами, в количестве одного дня за каждый, полный, отработанный год в КТМ.

Для предоставления дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника с инвалидностью, первой или второй группы, необходимо представить в отдел управления человеческими ресурсами документ, подтверждающий статус Работника с инвалидностью, в течение 30 рабочих дней со дня установления инвалидности.

Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется одновременно с оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском либо, по желанию Работника, в другое время рабочего года. Работник, пожелавший использовать дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск вне графика отпусков, обязан путем подачи письменного заявления, за 10 календарных дней поставить в известность Работодателя для надлежащего оформления такого отпуска.

4) При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным трудовым отпуском.

5) Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск по соглашению между Работником и Работодателем может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре Работника.

6) Представление оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, с учетом мнения Работников, либо устанавливается вне графика отпусков, по соглашению сторон.

7) Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала, в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее трех календарных дней со дня его предоставления.

8) Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть с письменного согласия Работника или по его просьбе перенесен полностью, или в его части, при временной нетрудоспособности Работника, при отпуске по беременности и родам.

Перенесенный трудовой отпуск, по соглашению сторон, может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

Запрещается не предоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

9) Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия Работника.

10) Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению между Работником и Работодателем предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между Работником и Работодателем Работнику может быть произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

11) Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Социальный отпуск

1) Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

2) Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

2.1) отпуск без сохранения заработной платы;

2.2) учебный отпуск;

2.3) отпуск в связи с беременностью, рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

2.4) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

3) По соглашению сторон Работодатель вправе предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4) Работодатель обязан предоставить отпуск с сохранением заработной платы в количестве трех календарных дней, либо без сохранения заработной платы до пяти календарных дней, на основании заявления работника при:

4.1) регистрации брака;

4.2) при рождении ребенка;

4.3) смерти близких родственников.

5) Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска, с сохранением средней заработной платы, для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки

военно-обученного резерва и для защиты дипломного проекта согласно документу, представленному от учебного заведения.

Также, работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

б) Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

6.1) отпуск по беременности и родам;

6.2) отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);

6.3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за Работником сохраняется место работы (должность).

7) В целях охраны материнства и охраны здоровья беременной женщины, и возможности исполнения Работодателем медицинского заключения о предоставлении беременной женщине отпуск по беременности и родам, с даты указанной в листе временной нетрудоспособности, дающий право беременной женщине на отпуск по беременности и родам, но не позднее 10 рабочих дней со дня его предоставления медицинской организацией, беременная женщина должна оформить соответствующий отпуск.

Отпуск по беременности и родам оформляется путем предоставления в отдел управления человеческими ресурсами листа временной нетрудоспособности, справки ВКК, подтверждающих право на данный вид отпуска и письменного заявления Работника.

В случае своевременного оформления отпуска по беременности и родам Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, исходя из размера средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, осуществляемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

Оплата отпуска по беременности и родам производится Работодателем только после предоставления беременной женщиной документа соответствующего уполномоченного органа, подтверждающего начисление социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (новорожденных детей), осуществляемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании или выписки из банковского счета, открытого в банках и (или) организациях, осуществляющих отдельные виды банковских операций с указанием размера указанной социальной выплаты, обеспечиваемой государством.

В случае непредоставления беременной женщиной в указанный срок необходимых документов составляется акт с указанием даты фактического

предоставления, подтверждающий неисполнение Работником указанного порядка.

Оплата отпуска по беременности и родам за счёт средств Работодателя не производится в следующих случаях:

- в случае несвоевременного оформления отпуска по беременности и родам у Работодателя беременной женщиной и продолжая фактически трудовые отношения в период временной нетрудоспособности, нарушив порядок оформления отпуска, предусмотренный положениями настоящего пункта Коллективного договора;

- в случае возникновения права на отпуск по беременности и родам, когда беременная женщина не имела права на получение заработной платы в течение 12 месяцев.

8) Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован в рамках срока трудового договора полностью или по частям, на основании письменного заявления Работника, с указанием его продолжительности, а также свидетельства о рождении ребенка или иного документа, подтверждающего право на данный вид отпуска для издания Акта Работодателя.

9) Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

9.1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

9.2) родителю, одному воспитывающему ребенка;

9.3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опеуну;

9.4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

10) В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

11) Выплата социальных пособий по временной нетрудоспособности (по листам временной нетрудоспособности) производится в порядке, размере и на условиях, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан, с учетом следующих условий:

11.1 работникам административно-управленческого персонала при временной непрерывной нетрудоспособности продолжительностью 15 (пятнадцать) рабочих дней и более производится единовременная выплата за счёт средств работодателя в размере средней заработной платы за 10 (десять) рабочих дней;

11.2 работникам производственного персонала, работающим вахтовым методом, при временной непрерывной нетрудоспособности продолжительностью 15 (пятнадцать) рабочих дней и более производится единовременная выплата за счёт средств работодателя в размере средней заработной платы за 10 (десять) рабочих дней;

11.3 выплаты, указанные в подпунктах 11.1 и 11.2, производятся не более одного раза в календарном году.

ГЛАВА 6. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

1. Все члены трудового коллектива в процессе трудовой деятельности имеют право на безопасные и здоровые условия труда в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и несут личную ответственность за соблюдение требований норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, включая внутренние документы Работодателя, регламентирующие такие требования при выполнении должностных обязанностей.

2. Работник имеет право на:

1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

2) получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями внутреннего документа КТМ.

3) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;

4) обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

5) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

6) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

7) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

8) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

9) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

3. Работник обязуется:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования и иные внутренние документы Работодателя в области безопасности и охраны труда, охраны окружающей среды, промышленной безопасности;

2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой

производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также, предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения и внутренними требованиями Работодателя;

4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

В случае отказа Работника от прохождения медицинского осмотра составляется акт об отказе, что в дальнейшем может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые Работодателем;

7) выполнять требования государственного инспектора труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия в случае их финансирования Работодателем;

8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

4. Работодатель имеет право:

1) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности Работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан;

2) на возмещение ущерба, причиненного Работником в связи с утратой или порчей по небрежности специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты.

3) требовать от Работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

4) направлять Работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и Актами Работодателя.

5. Работодатель обязуется:

1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;

3) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, в том числе по вопросам промышленной безопасности, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

4) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному Актом работодателя;

5) создавать Работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу, ремонт и сушку, специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду согласно Приложениям № 4 и 5 к Коллективному договору;

6) ограничения на допуск к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан "О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан", могут быть установлены в соответствии с медицинскими показаниями;

7) не допускать к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста;

8) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельные нормы;

9) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, а также профессиональных заболеваний;

10) один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

11) незамедлительно сообщать о факте происшествия и направлять специальное сообщение (несчастный случай, авария, ДТП, пожар) руководителю структурного подразделения КМГ, курирующему КТМ и руководителю структурного подразделения ОТ и ОС КМГ согласно Правилам оповещения и расследований происшествий КТМ;

12) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и внутренними документами КТМ;

13) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда, рекомендаций Комиссий по расследованию;

14) проводить с участием представителей работников периодическую, не

реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

15) представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок;

16) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

17) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

18) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным органом по труду;

19) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан и актами Работодателя, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания;

20) в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности, с его письменного согласия, временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы.

6. Контроль за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда

1) Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда;

2) Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется Работодателем в целях обеспечения соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений;

3) По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается постоянно действующая комиссия по безопасности и охране труда.

Решения постоянно-действующей комиссии по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

Постоянно – действующая комиссия по безопасности и охране труда

организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению выполнения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

7. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда

1) Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств Работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.

2) Объем финансовых средств, на реализацию мероприятий по безопасности и охране труда выделяется согласно утвержденному бюджету КТМ.

ГЛАВА 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ

1. При принятии решения о сокращении численности или штата работающих в КТМ Работников, Работодатель в письменной форме обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц.

С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

2. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за один месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации либо прекращения деятельности Работодателя;

2) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников;

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

3. В случае высвобождения (увольнения) работника КТМ по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников, Работодатель обязуется:

1) со дня вручения уведомления и до дня издания приказа о расторжении трудового договора предоставлять Работнику один день в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы;

2) предоставлять преимущественное право сохранения работы:

- Работникам, являющимся единственными кормильцами;
- родителям многодетных семей, имеющим четырех и более детей;
- Работникам, проработавшим в нефтегазовом комплексе (мужчины – не

менее 15 лет, женщины - 10 лет);

3) рассматривать преимущественное трудоустройство высвобождаемых Работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой. Переквалификацию Работников (обучение другим профессиям) осуществлять за счет средств Работодателя с выплатой за время обучения 100 процентов из среднего заработка.

4. Работодатель обязуется регулировать численность Работников в случае снижения объема работы, в первую очередь за счет:

- 1) естественного оттока Работников и временного ограничения их приема;
- 2) мероприятий по переобучению, переподготовке Работников за счет собственных средств;
- 3) перемещения Работников внутри компании на освободившиеся рабочие места;
- 4) использования временной и сезонной занятости Работников;
- 5) применения в качестве временной меры, альтернативной расторжению трудовых договоров, режим неполного рабочего времени;
- 6) перевода с согласия Работника на другую работу, в том числе на нижеоплачиваемую.

5. Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.

В день принятия решения о сокращении численности и штата Работников или о проведении аттестации Работников Актом Работодателя создается Комиссия из числа представителей от Работодателя и Работников.

6. Не допускается расторжение трудового по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, с беременными женщинами, женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенок с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

7. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

ГЛАВА 8. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

1. Работодатель, при заключении трудового договора, в трудовом договоре вправе устанавливать условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

2. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

3. Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

4. При отрицательном результате работы Работника в период испытательного срока Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

5. Если срок испытания истек, и ни одна из Сторон не уведомила о расторжении трудового договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок.

ГЛАВА 9. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

1. Работодатель обеспечивает Работников следующим социальным пакетом:

1) Материальная помощь:

- для оздоровления при выходе в оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, продолжительность которого должна быть не менее 14 календарных дней в году, в размере 150 МРП;

- в связи с рождением/усыновлением/ удочерением ребенка - **60 МРП**;

- в связи со смертью членов семьи работника - **100 МРП**;

- в связи с заключением брака - **30 МРП**;

- на санаторно-курортное лечение - **100 МРП**;

- ко Дню лиц с инвалидностью Республики Казахстан: работник с инвалидностью, работник, являющийся родителем ребенка с инвалидностью (одного из родителей ребенка с инвалидностью, по их выбору) и супруга/супругу лиц с инвалидностью и по заявлениям бывших работников, пострадавших от несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью в ТОО «Казахтуркмунай», в результате которых им была установлена группа инвалидности, в размере **60 МРП**;

2) Социальные пособия и компенсации:

- Ежемесячные выплаты Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста 1,5 лет - **20 МРП**;

- Компенсация при расторжении трудового договора в случае невозможности перевода на другую работу, в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности - **100 МРП**;

- Единовременная выплата семье работника в связи со смертью Работника,

на организацию похорон - 100 МРП;

- Единовременная выплата семье погибшего Работника, в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью - 300 МРП;

- Работодатель производит компенсационные выплаты в размере 150 МРП при расторжении трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста;

- Компенсация расходов вахтовым работникам, на проезд железнодорожным транспортом, производится по предъявлению проездных документов, от места проживания на территории РК до мест сбора и обратно вахтовых работников, установленных актом Работодателя;

- Пенсионерам, вышедшим на пенсию из ТОО «Казахтуркмунай» и отработавшим в компании не менее 15 лет, выплачивать материальное поощрение к профессиональному празднику «День работников нефтегазового комплекса» - 50 МРП.

3) Социальные гарантии:

- КТМ организует отдых детей Работников в возрасте от 7 лет до 14 лет включительно в летних детских оздоровительных лагерях на территории Республики Казахстан со стоимостью путевки не превышающей - 40 МРП.

Работодатель обеспечивает работников и членов семей работника добровольным медицинским страхованием на случаи болезни. При этом количество членов семей и их возраст будет определяться работодателем самостоятельно с учетом предусмотренных в бюджете КТМ средств на соответствующий календарный год.

- Работникам возмещаются расходы на занятия в физкультурно-оздоровительных комплексах, бассейнах и другие спортивных секциях/клубах, один раз в год, на основании заявления работников (с приложением документов, по установленной форме), за счет средств бюджета КТМ, предусмотренных на эти цели на текущий год, в рамках лимита на текущий год. Лимит устанавливается приказом Генерального директора КТМ, в рамках бюджета (в соответствии с Правилами оказания социальной поддержки Работникам ТОО «Казахтуркмунай»).

Примечание: Получаемая Работниками и/или иными лицами (в том числе и на членов семьи) персонально материальная помощь (социальные пособия и компенсации), социальные льготы подлежат налогообложению в установленном законодательством порядке.

Социальная поддержка работникам оказывается при наличии и в рамках средств, предусмотренных утвержденным бюджетом и бизнес-планом ТОО «Казахтуркмунай», а также в случае безубыточности и в зависимости от экономического положения организации.

ГЛАВА 10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

1. Работодатель, в период добычи, осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников с целью

обновления и дополнительного приобретения Работниками теоретических и практических знаний, умений и навыков в сфере профессиональной и управленческой деятельности, для эффективного выполнения ими своих должностных обязанностей и решения задач, определяемых в соответствии с Производственной программой и Актами.

2. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем, в соответствии с действующим Законодательством Республики Казахстан.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению Работодателя осуществляются за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с Договором обучения.

4. При направлении, с письменного согласия Работников, выполняющих работы Вахтовым методом, на курсы повышения квалификации в период межвахтового отдыха, заработная плата не начисляется, оплачиваются только следующие расходы;

- суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- по проезду к месту назначения и обратно;
- по найму жилого помещения.

ГЛАВА 11. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

1. Трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан, Коллективным договором.

2. Стороны пришли к согласию:

1) коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления Работодателя о требованиях Работников, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий Соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан;

2) что будут принимать упреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применения крайней меры их разрешения - забастовок;

3) Трудовые споры будут разрешаться Сторонами в досудебном порядке, а именно:

- индивидуальные трудовые споры - Согласительной комиссией, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения Согласительной комиссии - судами, за исключением руководителей исполнительного органа юридического лица;

- коллективные - в порядке примирительных процедур;

Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются Работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения - в Примирительной комиссии,

при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, - судами.

4) разрешение споров должно осуществляться поэтапно:

Первый этап:

Рассматривается Работодателем с обязательным привлечением Представителя Работников и представителей непосредственного руководства (участка, бригады и т. д.).

Срок рассмотрения и урегулирования спора на данном этапе - три рабочих дня.

В случае невозможности разрешения в указанный срок Работодатель должен довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

Второй этап:

В случае, если не удалось разрешить спор в результате мероприятий, предусмотренных первым этапом, Представитель Работников оказывает помощь Работнику (Работникам) подготовить необходимые материалы для передачи письменного заявления в Согласительную/Примирительную комиссию, создаваемую в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников.

Количественный состав членов Согласительной комиссии, порядок ее работы и срок полномочий Согласительной комиссии, содержание и порядок принятия решения Согласительной комиссией, вопрос о привлечении посредника устанавливаются по соглашению между Работодателем и работниками в письменном соглашении между Работодателем и представителями работников.

Члены Согласительной комиссии от работников избираются общим собранием (конференцией) работников. Члены Согласительной комиссии от работодателя назначаются актом работодателя. Члены Согласительной комиссии на первом организационном заседании большинством голосов избирают из своего состава председателя и секретаря, и соглашением сторон решается вопрос о привлечении медиатора.

Установленные сроки для обращения в Согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров:

1. по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения копии акта Работодателя о прекращении трудового договора в Согласительную комиссию, а для обращения в суд - два месяца со дня вручения копии решения Согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2. по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или Работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия Согласительной комиссии до ее создания.

Заявление, поступившее в Согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

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

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

В случае отказа одной из сторон от подписи протокола в протоколе производится соответствующая запись.

Третий этап:

При не достижении соглашения в Примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается Трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы Примирительной комиссии.

Количество членов Трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав Трудового арбитража должны включаться: государственный инспектор труда, представитель Совета по Трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости - другие лица.

По рассматриваемым требованиям работников члены Примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.

Председатель Трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

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

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

Решение Трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов Трудового арбитража поровну, решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

Решение Трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

Четвертый этап:

В случае если не удалось разрешить спор в результате мероприятий указанных этапов, Стороны должны обратиться в Совет по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз».

Срок рассмотрения и урегулирования спора на данном этапе не более 15 рабочих дней, с момента обращения.

В случае если не удалось разрешить спор на четвертом этапе, Стороны вправе обратиться в суд для разрешения спора.

1. До разрешения спора в суде, в целях достижения взаимоприемлемого решения, реализуемого по добровольному согласию, Стороны вправе применить процедуру урегулирования спора (конфликта) при содействии медиатора (медиаторов) в соответствии с Законом Республики Казахстан «О медиации».

Медиация проводится на основе принципов:

- 1) добровольности;
- 2) равноправия Сторон;
- 3) независимости и беспристрастности медиатора;
- 4) недопустимости вмешательства в процедуру медиации;
- 5) конфиденциальности.

Медиатором может быть независимое, беспристрастное, не заинтересованное в исходе дела физическое лицо, отвечающее требованиям Закона Республики Казахстан «О медиации».

2. Стороны договорились на период действия Коллективного договора принимать упреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и забастовок.

Работники имеют право выйти на митинг, шествие, демонстрацию (далее - Акция протеста) только после применения всех примирительных процедур, а в случаях уклонения Работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения спора только после рассмотрения на Совете по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз».

3. Решение о проведении Акции протеста принимается на собрании Работников (их представителей). Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа Работников КТМ. Решение о проведении Акции протеста считается принятым, если за него проголосовало более половины участников.

4. Представитель Работников в случае если будет принято решение о проведении Акции протеста составляет заявления о проведении Акции в течении 2 дней с момента принятия решения собранием Работников и подает его в местный исполнительный орган города республиканского значения, столицы, района (города областного значения) не позднее чем за 10 дней до намеченной даты ее проведения.

В заявлении указываются цель, форма, место проведения Акции протеста, время начала и окончания, предполагаемое количество участников, фамилии, имена, отчества лиц уполномоченных представлять интересы Работников и лиц, ответственных за соблюдение общественного порядка, место их жительства и работы, дата подачи заявления. Срок подачи заявления исчисляется со дня его регистрации в местном исполнительном органе города республиканского значения, столицы, района (города областного значения).

5. Работодатель не имеет права препятствовать Акции протеста Работников, проводимой с соблюдением порядка, установленного Коллективным договором и

законодательством Республики Казахстан.

6. Участие Работников в Акции протеста является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в Акции протеста.

7. Лица, принуждающие Работников к участию в Акции протеста, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

8. В период проведения Акции протеста, Стороны Коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Стороны в период Акции протеста должны соблюдать общественный порядок, обеспечивать сохранность имущества КТМ и безопасность Работников, а также работу машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

ГЛАВА 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Стороны создают совместным решением Комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора, состоящую из 10 человек, в состав которой входят по 5 представителей от каждой Стороны.

Функциями Комиссии являются:

- 1) ежегодный анализ состояния выполнения Коллективного договора;
- 2) подготовка материалов для информирования Работодателя и Работников, по итогам выполнения Коллективного договора;
- 3) подготовка предложений по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор;
- 4) рассмотрение вопросов о нарушении Сторонами положений Коллективного договора и выдача рекомендаций по их устранению.

2. При осуществлении контроля, Стороны обязаны предоставлять комиссии всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

3. Участники коллективных переговоров обязуются не разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

ГЛАВА 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. За неисполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, лица, виновные в невыполнении обязательств по коллективному договору несут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

ГЛАВА 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор обязателен для исполнения Сторонами, и подлежит передаче в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год.

2. Порядок предоставления указанной в настоящем Коллективном договоре социальной поддержки устанавливается актами работодателя, если иной порядок не определен в настоящем Коллективном договоре.

1) Акты работодателя должны быть приведены в соответствие с настоящим Коллективным договором в течение 3 (трех) месяцев со дня вступления его в силу. Если акты работодателя не содержат положений, отраженных в Коллективном договоре, то такие положения Коллективного договора не действуют до внесения в них изменений или до истечения срока приведения в соответствие, указанного в настоящем пункте.

2) После истечения вышеуказанного срока, в случае противоречий между актами работодателя и настоящим Коллективным договором, необходимо руководствоваться положениями настоящего Коллективного договора.

3. В течение срока действия Коллективного договора, по инициативе одной из сторон, в договор могут быть внесены изменения и/или дополнения только по взаимному согласию в порядке, установленном положениями Трудового кодекса Республики Казахстан. Условия Коллективного договора не могут быть изменены в одностороннем порядке.

4. Со дня подписания настоящего коллективного договора признаётся утратившим силу коллективный договор, заключённый между работниками ТОО «Казахтуркмунай» и Работодателем №03-08/17 от 7 марта 2018 года.

5. При ликвидации КТМ или объявлении его банкротом, Коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

6. Настоящий Коллективный договор составлен в 6 экземплярах на казахском и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу.

7. В случае ухудшения показателей производственно-экономической деятельности КТМ, Стороны обязуются пересмотреть содержание настоящего Коллективного договора.

8. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и действуют в течение всего срока действия Коллективного договора, если иное не будет установлено соглашением Сторон.

9. Приложения, являющиеся неотъемлемой частью Коллективного договора:

1) Форма заявления Работника о присоединении к Коллективному договору (Приложение №1);

2) Акты Работодателя, издаваемые с учетом мнения представителей Работников (Приложение № 2);

3) Перечень профессий (должностей), которым предоставляется дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда (Приложение №3);

- 4) Перечень профессий рабочих и инженерно-технических работников, имеющих право на бесплатное получение молока (Приложение № 4);
- 5) Перечень профессии и должностей работников ТОО «КТМ» подлежащих обеспечению СИЗ (Приложение № 5).

ПОДПИСИ СТОРОН:

**Генеральный директор
ТОО «Казахтуркмунай»**


_____ **Арымбек Қ.Б.**



**Представители работников
ТОО «Казахтуркмунай»**


_____ **Анафина Н.А.**


_____ **Достанов С.А.**


_____ **Махамбетов С.И.**


_____ **Утебаев Н.Б.**


_____ **Шинтасов Б.М.**

Приложение №1
к Коллективному договору,
заключенному между
ТОО «Казахтуркмунай» и работниками на 2026-2029 гг.

**Генеральному директору
ТОО «Казахтуркмунай»**

от _____
(указать Ф.И.О, должность, структурное подразделение)

**Заявление о присоединении к Коллективному договору,
заключенному между ТОО «Казахтуркмунай» и Работниками**

Я, _____ (ФИО), заявляю о своем присоединении к действующему Коллективному договору, заключенному между Работодателем и работниками ТОО «Казахтуркмунай».

С условиями Коллективного договора и приложениями к нему полностью ознакомлен и принимаю в полном объеме права и обязанности, установленные его положениями.

_____ (Ф.И.О, должность, дата, подпись)

**Акты Работодателя,
издаваемые с учетом мнения представителей Работников**

№	Наименование актов
1	Акты, касающиеся разработки, введения новых, замены и пересмотра действующих норм труда
2	О порядке, условиях и периодичности проведения аттестации работников
3	Перечень работ, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, порядок и место для отдыха и приема пищи для таких работ
4	Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса РК.

Список рабочих профессий и должностей служащих работы, в которых дает право на сокращенное рабочее время и дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в ТОО «Казахтуркмунай»				
№	Наименование профессии и должности	Основание «Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и на повышенный размер оплаты труда» (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053)		Продолжительность оплачиваемого, дополнительного трудового отпуска (календарных дней) от работодателя
		Продолжительность оплачиваемого, дополнительного трудового отпуска (календарные дни)	глава, пункт	
1	Мастер (инженер) по сложным работам в капитальном ремонте скважин, мастер (инженер) по капитальному и подземному ремонту скважин, мастер (инженер) по добыче нефти, газа и конденсата, при добыче прочих видов нефти и газа	6	Глава 11, пункт 26-2)	

2	Мастер по подготовке и транспортировке нефти			6
3	Машинист компрессорных установок, машинист двигателя внутреннего сгорания; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, на транспортировке прочих видов газа и нефти	6	Глава 11, пункт 108	
4	Оператор по добыче нефти и газа, оператор по сбору газа, оператор товарный, занятые на добыче и транспортировке прочих видов нефти и газа	6	Глава 11, пункт 14-2)	
5	Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки при подготовке прочих видов нефти и газа	6	Глава 11, пункт 18-2)	
6	Машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт при работе в заглубленных насосных	6	Глава 11, пункт 9	
7	Оператор пульта управления в добыче нефти и газа			6
8	Оператор по поддержанию пластового давления	6	Глава 11, пункт 15	
9	Оператор по исследованию скважин, занятый на остальных скважинах	6	Глава 11, пункт 13	
10	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования, слесарь-ремонтник и слесарь механосборочных работ, занятые обслуживанием и ремонтом технологического оборудования и линий электропередач на промыслах по добыче нефти и газа	6	Глава 11, пункт 25	
11	Слесарь КИПиА			6
12	Электрогазосварщик, при наружных работах	6	Глава 15, пункт 14-5)	
13	Лаборант химического анализа	12	Глава 11, пункт 99	
14	Машинист кранов автомобильных, при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей, грузоподъемностью от 3 т и более	12	Глава 46, пункт 95-1)	

15	Рабочие, занятые на спец агрегатах - буровом, цементирующем, цементопескосмесительном, депарафинизационной установке и других: при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3 т и более	6	Глава 11, пункт 19-2)	
16	Машинист экскаватора, занятый на экскаваторах с двигателем внутреннего сгорания	12	Глава 11, пункт 32-1)	
17	Кладовщик			6
18	Водитель автомобиля (вахтового автобуса), водитель автомобиля, занятый перевозкой людей на промысле			6
19	Начальники цехов, заместители начальника цеха, инженера, специалисты, механики, мастера, непосредственно занятые на участках работ, где большинство основных производственных рабочих получает в связи с вредными условиями труда дополнительный отпуск			6
20	Машинист подъемника, занятый на остальных скважинах	6	Глава 11, пункт 7-2)	
21	Рабочие, занятые на капитальном и подземном ремонте скважин, на остальных скважинах*	6	Глава 11, пункт 20-2)	
22	Работники, постоянно работающие на вычислительных, персональных электроно-вычислительных машинах, инженер-программист, оператор ПЭВМ **	6	Глава 46, пункт 194	
* бурильщик капитального ремонта скважин, помощник бурильщика капитального ремонта скважин, машинист двигателей внутреннего сгорания.				
** руководители, служащие и специалисты, занятые в Центральном офисе				

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока на основании приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» и Заключения по результатам аттестации рабочих мест, согласно договора №1077084/2025/1 от 19 февраля 2025 года.

Молоко выдается по 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника на работах, связанных с вредным производством.

Наименование профессий (должностей) по штатному расписанию

1. Начальник цеха, заместитель начальника цеха, инженер, мастер по добыче нефти, газа и конденсата
2. Оператор по добыче нефти и газа, оператор по поддержанию пластового давления, оператор по сбору газа, оператор товарный
3. Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки
4. Оператор по исследованию скважин
5. Машинист насосных установок, машинист компрессорных установок
6. Оператор пульта управления в добыче нефти и газа
7. Электрогазосварщик
8. Слесарь – ремонтник
9. Слесарь по контрольно – измерительным приборам и автоматике
10. Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования
11. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
12. Лаборант химического анализа
13. Машинист крана автомобильного
14. Машинист двигателей внутреннего сгорания
15. Машинист промывочного агрегата
16. Машинист экскаватора – погрузчика
17. Машинист паровой передвижной депарафинизационной установки

18. Машинист подъемника
19. Инженер-технолог (по ПКРС)
20. Мастер по ремонту скважин (капитальному, подземному)
21. Мастер (по компрессорным установкам)
22. Механик НПО
23. Старший механик, механик
24. Кладовщик
25. Бурильщик капитального ремонта скважин, помощник бурильщика капитального ремонта скважин
26. Инженер КРС, мастер КРС
27. Старший инженер (ДНГ) Старший инженер-энергетик
28. Геолог
29. Старший геолог
30. Диспетчер
31. Водители при работе на машинах грузоподъемностью до 3 и более тонн
32. Машинист цементировочного агрегата
33. Инженер по надзору за строительством
34. Инженер отдела ОТ, ТБ и ООС

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ТОО «КАЗАХТУРКМУНАЙ», ПОДЛЕЖАЩИЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.**
Перечень составлен на основании приказа Министра здравоохранения и
социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №
1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или
равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания,
специальной одежды и других средств индивидуальной защиты,
обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми
помещениями и устройствами за счет средств работодателя» и Заключения
по результатам аттестации рабочих мест, согласно договора
№1077084/2025/1 от 19 февраля 2025 года.

№ п/ п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
ДОБЫЧА НЕФТИ			
Рабочие			
1	Бурильщик капитального ремонта скважин; помощник бурильщика капитального ремонта скважин	Костюм (куртка+полукомбинезон/или брюки) из ткани хлопчатобумажной с масловодоотталкивающей пропиткой Ботинки (или сапоги) кожаные с жестким подноском Портянки суконные (или носки шерстяные) Перчатки кислотоустойчивые Перчатки антивибрационные Жилет сигнальный со световозвращающими элементами Каска защитная Подшлемник под каску Очки с поликарбонатным (или минеральным) неупрочненным стеклом со светофильтрами типа «В-1»	1 комплект на 1 год 1 пара на 1 год 2 пары (3 пары) на 1 год 6 пар на 1 год 12 пар на 1 год 2 изделия на 1 год 1 изделие до износа 1 изделие на 1 год

		<p>Наушники противошумные с креплением на каску (или вкладыши противошумные)</p> <p>Респиратор газоаэрозольный</p> <p>Самоспасатель</p> <p>Рукавицы из ткани хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной с масловодоотталкивающей пропиткой</p> <p>Брюки, утепленные из ткани хлопчатобумажной с масловодоотталкивающей пропиткой</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском (или валенки на резиновой подошве)</p> <p>Полушубок</p> <p>Подшлемник утепленный с однослойным или трехслойным утеплителем</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p> <p>Белье нательное утепленное</p>	<p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие (1 пара) до износа</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>24 пары на 1 год</p> <p>24 пары на 1 год</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 пара по поясам</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>4 пары на 1 год</p> <p>2 комплекта на 1 год</p>
2	<p>Машинист паровой передвижной депарафинизационной установки;</p> <p>машинист</p>	<p>Костюм (куртка+полукомбинезон/или брюки) из ткани хлопчатобумажной с масловодоотталкивающей пропиткой</p> <p>Сапоги кирзовые с жестким подноском</p> <p>Ботинки кожаные с жестким подноском</p> <p>Жилет сигнальный со световозвращающими элементами</p>	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p>

	цементировочного агрегата, оператор АДПМ.	<p>Каска защитная Подшлемник под каску Очки с поликарбонатным (или минеральным) неупрочненным стеклом со светофильтрами типа «В-1» Наушники противозумные с креплением на каску (или вкладыши противозумные) Респиратор газоаэрозольный Рукавицы из ткани хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной с маслородоотталкивающей пропиткой Брюки утепленные из ткани хлопчатобумажной с маслородоотталкивающей пропиткой Валенки на резиновой подошве (или сапоги кожаные, утепленные с жестким подноском) Белье нательное утепленное Подшлемник утепленный с однослойным или трехслойным утеплителем Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>2 изделия на 1 год</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие (1 пара) до износа</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>24 пары на 1 год</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>2 комплекта на 1 год</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>4 пары на 1 год</p>
3	Оператор добычи нефти и газа, оператор подготовки нефти, оператор по поддержанию пластового давления, товарный оператор,	<p>Костюм (куртка+полукомбинезон/или брюки) из ткани хлопчатобумажной с маслородоотталкивающей пропиткой Плащ непромокаемый Сапоги резиновые с жестким подноском Перчатки с полимерным покрытием Каска защитная Подшлемник под каску Очки с поликарбонатным (или минеральным) неупрочненным стеклом со светофильтрами типа «В-1»</p>	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 изделие на 3 года</p> <p>1 пара дежурные</p> <p>24 пары на 1 год</p> <p>1 изделие до износа</p>

	<p>оператор по сбору газа.</p>	<p>Наушники противозумные с креплением на каску (или вкладыши противозумные) Рукавицы из ткани хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной с масловодоотталкивающей пропиткой. Брюки утепленный из ткани хлопчатобумажной с масловодоотталкивающей пропиткой. Валенки на резиновой подошве (или ботинки кожаные, утепленные с жестким подноском) Подшлемник утепленный с однослойным или трехслойным утеплителем Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами Белье нательное утепленное</p>	<p>1 изделие на 1 год 1 изделие до износа 1 изделие (1 пара) до износа 24 пары, до износа 1 изделие по поясам 1 изделие по поясам 1 пара по поясам 1 изделие на 1 год 4 пары на 1 год 2 комплекта на 1 год</p>
4	<p>Газосварщик, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки.</p>	<p>Костюм (куртка+полукомбинезон/или брюки) брезентовый Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи, с масловодоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском Сапоги резиновые с ударопрочным металлическим подноском Рукавицы брезентовые Очки сварщика Щиток сварочный Перчатки диэлектрические Шлем защитный <i>Зимой дополнительно:</i></p>	<p>1 комплект на 1 год 1 пара на 1 год 1 пара на 1 год 1 пара до износа 1 изделие до износа 1 изделие до износа</p>

		<p>Куртка, утепленная на хлопчатобумажной основе с маслородоотталкивающей пропиткой, подкладка отстегивающаяся, на натуральном (или искусственном) меху</p> <p>Валенки на резиновой подошве</p> <p>Рукавицы утепленные</p>	<p>1 пара, дежурные</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>4 пары на 1 год</p>
5	<p>Слесарь КИП и А,</p> <p>электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.</p>	<p>Костюм (куртка+брюки/ полукомбинезон) из хлопчатобумажной ткани с маслородоотталкивающей пропиткой</p> <p>Галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка, утепленная из хлопчатобумажной ткани с маслородоотталкивающей пропиткой, подкладка отстегивающаяся</p>	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 пара, дежурные</p> <p>1 пара, дежурные</p> <p>1 изделие, по поясам</p>
Руководители и специалисты			
6	<p>Все ИТР и специалисты, работающие на месторождениях.</p> <p>Руководители и ИТР командированные из центрального офиса с ООУП, отдела ОПБ ОТ и ОС, ПТО, отдел Э и КИПиА отдел геологии и разработки, отдел бурения и КТРС, генеральный директор и</p>	<p>Костюм (куртка+полукомбинезон/или брюки) из ткани хлопчатобумажной с маслородоотталкивающей пропиткой</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p>Сапоги (или ботинки) кожаные с жестким подноском)</p> <p>Каска защитная</p> <p>Подшлемник под каску</p> <p>Очки с поликарбонатным (или минеральным) неупрочненным стеклом со светофильтрами типа «В-1»</p> <p>Наушники противозумные с креплением на каску (или вкладыши противозумные)</p> <p>Респиратор газоаэрозольный</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной с маслородоотталкивающей пропиткой</p> <p>Брюки утепленные из ткани смесовой с маслородоотталкивающей пропиткой с отстегивающаяся подкладкой</p>	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 изделие на 3 года</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 изделие на 3 года</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие (1 пара) до износа</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>24 пары на 1 год</p>

	<p>заместители согласно своим должностным обязанностям, выезжающие на производственные объекты.</p>	<p>Валенки на резиновой подошве (или сапоги кожаные утепленные с жестким подноском) Перчатки трикотажные с поливинилхлоридным покрытием Перчатки шерстяные Подшлемник утепленный с однослойным или трехслойным утеплителем Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>1 изделие по поясам 1 изделие по поясам 1 пара по поясам 1 пара по поясам 2 пары на 1 год 1 изделие на 1 год 4 пары на 1 год</p>
7	<p>Водитель автомобиля</p>	<p><i>При выполнении работы по обустройству и обслуживанию нефтегазопромысловых объектов и нефтегазопроводов (при выполнении работы по обслуживанию установленных на автомобиле установок):</i> Костюм (куртка+полукомбинезон/или брюки) из ткани хлопчатобумажной с маслостойкой пропиткой Сапоги кожаные (или ботинки кожаные с жестким подноском на маслостойкой подошве) с жестким подноском Перчатки кислотощелочезащитные Перчатки с полимерным покрытием Каска защитная Подшлемник под каску Очки с поликарбонатным (или минеральным) непрочным стеклом со светофильтрами типа «В-1» Наушники против шумные с креплением на каску (или вкладыши против шумные) Респиратор газоаэрозольный Рукавицы комбинированные <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной с маслостойкой пропиткой</p>	<p>1 комплект на 1 год 1 пара на 1 год 12 пар на 1 год 24 пары на 21 год 1 изделие до износа 1 изделие на 1 год 1 изделие до износа 1 изделие (1 пара) до износа 1 изделие до износа</p>

		<p>Брюки, утепленные из ткани хлопчатобумажной с маслородоотталкивающей пропиткой</p> <p>Валенки на резиновой подошве (или Ботинки (или сапоги) кожаные утепленные с жестким подноском на маслородоустойчивой подошве)</p> <p>Подшлемник утепленный с однослойным или трехслойным утеплителем</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>24 пары на 1 год</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 пара по поясам</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>4 пары на 1 год</p>
8	<p>Машинист крана (крановщик); тракторист</p>	<p>Костюм из ткани хлопчатобумажной Мастер-Универсал с маслородоотталкивающей пропиткой</p> <p>Сапоги кирзовые с жестким подноском или Ботинки кожаные с жестким подноском или Сапоги кожаные с жестким подноском</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Каска защитная</p> <p>Подшлемник под каску</p> <p>Очки защитные поликарбонатные</p> <p>Наушники противозумные с креплением на каску или</p> <p>Вкладыши противозумные</p> <p>Респиратор</p> <p>Жилет сигнальный</p> <p><i>При работе без кабин дополнительно:</i></p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной Мастер-Универсал с маслородоотталкивающей пропиткой, подкладка отстегивающаяся</p> <p>Брюки, утепленные из ткани хлопчатобумажной Мастер-Универсал с маслородоотталкивающей пропиткой, подкладка отстегивающаяся</p> <p>Белье нательное утепленное</p> <p>Подшлемник утепленный (с однослойным или трехслойным утеплителем)</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>24 пары</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>1 изделие на 3 года</p> <p>по поясам</p> <p>по поясам</p> <p>2 комплекта</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>4 пары</p>

		Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском или Валенки с резиновым низом	по поясам по поясам
9	Машинист насосных установок; машинист компрессорных установок	<p>Костюм (куртка+полукомбинезон/или брюки) из ткани хлопчатобумажной с маслостойкой пропиткой</p> <p>Ботинки (или сапоги) кожаные с жестким подноском</p> <p>Рукавицы комбинированные (или утепленные ватные)</p> <p>Ботинки (или полусапоги утепленные) кожаные с жестким подноском на маслостойкой подошве</p> <p>Костюм (куртка+брюки) прорезиненный</p> <p>Плащ водонепроницаемый</p> <p>Каска защитная</p> <p>Подшлемник под каску</p> <p>Очки с поликарбонатным (или минеральным) непрочным стеклом со светофильтрами типа «В-1»</p> <p>Наушники противошумные с креплением на каску (или вкладыши противошумные)</p> <p>Респиратор газоаэрозольный</p> <p>Жилет сигнальный со световозвращающими элементами</p> <p>Портянки суконные (или носки шерстяные)</p> <p><i>На наружных работах зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Брюки, утепленные из ткани хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Белье нательное утепленное</p> <p>Подшлемник утепленный с однослойным или трехслойным утеплителем</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском (или валенки на резиновой подошве)</p>	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год 24 пары на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие на 3 года</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие (1 пара) до износа</p> <p>1 изделие до износа</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>2 пары (3 пары) на 1 год</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>1 изделие по поясам</p> <p>2 комплекта на 1 год</p> <p>1 изделие на 1 год</p> <p>4 пары на 1 год</p>

			1 пара по поясам
10	Лаборант химического анализа, оператор АЗС.	<p><i>При выполнении работ по перекачке нефти, нефтепродуктов и газового конденсата:</i></p> <p>Костюм из ткани хлопчатобумажной масловодоотталкивающей пропиткой Ботинки кожаные с жестким подноском или Сапоги кожаные с жестким подноском Рукавицы комбинированные Каска защитная Подшлемник под каску Очки защитные Наушники противошумные с креплением на каску или Вкладыши противошумные Респиратор</p> <p><i>На наружных работах зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка, утепленная из ткани хлопчатобумажной с масловодоотталкивающей пропиткой, подкладка отстегивающаяся Брюки, утепленные из ткани хлопчатобумажной Мастер-Универсал с масловодоотталкивающей пропиткой, подкладка отстегивающаяся</p> <p><i>При работе на нефтяных и газовых промыслах:</i></p> <p>Костюм зимний утепленный из ткани хлопчатобумажной Мастер масловодоотталкивающей пропиткой, подкладка отстегивающаяся Валенки с резиновым низом</p>	<p>1 комплект на год</p> <p>1 пара на 1 год 1 пара на 1 год 24 пары в год 1 на 3 года 1 изделие до износа До износа До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>по поясам</p> <p>по поясам</p> <p>по поясам</p>

Объекты КТМ относятся к 2 климатическому поясу