

**Выписка из протокола
внеочередного заседания Совета директоров
акционерного общества «Национальная компания
«Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)»**

город Нур - Султан

№ 5

22 ноября 2019 года

Место нахождения акционерного общества «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)» (далее – АО «НК «Казахстан инжиниринг» или Компания): Республика Казахстан, г. Нур - Султан, ул. Кунаева, 10.

Повестка дня: «12. Об утверждении Политики оказания социальной поддержки работникам организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг»».

По двенадцатому вопросу повестки дня:

В соответствии с пунктом 5 статьи 35 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», пунктом 2 статьи 10 Закона Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», подпунктом 28) пункта 36 статьи 12 Устава АО «НК «Казахстан инжиниринг», подпунктами 11) и 21) пункта 20 статьи 8 Устава АО «Семей инжиниринг», подпунктами 17) и 19) пункта 32 статьи 9 Устава АО «811 авторемонтный завод КИ», подпунктами 11) и 21) пункта 24 статьи 9 Устава АО «Тыныс», подпунктами 11) и 21) пункта 25 статьи 9 Устава АО «НИИ «Гидроприбор», подпунктами 11) и 21) пункта 26 статьи 10 Устава АО «Уральский завод «Зенит», подпунктами 11) и 21) пункта 25 статьи 9 Устава АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения», подпунктами 11) и 21) пункта 25 статьи 9 Устава АО «Завод им. С.М. Кирова», подпунктами 11) и 21) пункта 25 статьи 9 Устава АО «Машиностроительный завод им. С.М. Кирова», подпунктами 11) и 21) пункта 24 статьи 9 Устава АО «Семипалатинский машиностроительный завод», подпунктами 2) и 16) пункта 36 статьи 13 Устава ТОО «R&D центр КИ», подпунктами 3) и 17) пункта 29 Устава ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ» и Договором о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ» в доверительное управление от 10 декабря 2018 года № ДДУ/2, подпунктом б) пункта 9.4 Устава ТОО «КазИнж Электроникс» и Договором о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КазИнж Электроникс» в доверительное управление от 07 декабря 2018 года № ДДУ/1, рассмотрев представленные материалы с учетом решения Правления АО «НК «Казахстан инжиниринг» (далее – Компания) от 04 ноября 2019 года (протокол № 28/19) и рекомендаций Комитета по назначениям и вознаграждениям Совета

Мб

директоров Компании от 22 ноября 2019 года (протокол № 4), Совет директоров Компании, **РЕШИЛ:**

1. Утвердить Политику оказания социальной поддержки работникам организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг» согласно приложению __ к настоящему решению.

2. Настоящее решение является решением:

1) Единственного акционера АО «Семей инжиниринг», АО «811 авторемонтный завод КИ»;

2) акционера, владеющего всеми голосующими акциями АО «Тыныс», АО «НИИ «Гидроприбор», АО «Уральский завод «Зенит», АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения», АО «Завод им. С.М. Кирова», АО «Машиностроительный завод им. С.М. Кирова», АО «Семипалатинский машиностроительный завод»;

3) Единственного участника ТОО «R&D центр КИ»;

4) Единственного участника ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ», которое вступает в силу после его согласования с доверительным управляющим (ТОО «Камкор Менеджмент») в рамках Договора о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ» в доверительное управление от 10 декабря 2018 года № ДДУ/2.

3. Представителям Компании в советах директоров и наблюдательных советах организаций, указанных в пункте 2 настоящего решения, в установленном порядке принять меры по приведению внутренних документов в соответствие с документом, указанным в пункте 1 настоящего решения.

4. Рекомендовать доверительному управляющему ТОО «КазИнж Электроникс» (ТОО «Kaz Energetik Build») утвердить документ, указанный в пункте 1 настоящего решения, уполномоченным органом в соответствии с Договором о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КазИнж Электроникс» в доверительное управление от 07 декабря 2018 года № ДДУ/1.

5. Председателю Правления Компании Бишимову К.Е. в установленном порядке принять меры, вытекающие из настоящего решения.

6. Настоящее решение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2019 года.

И.о.Корпоративного секретаря



Ұ.Мақаш

Утверждена
решением Совета директоров
АО «НК «Казахстан инжиниринг»
от «10» ноября 2019 года
протокол № 5



**ПОЛИТИКА
ОКАЗАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКАМ
ОРГАНИЗАЦИЙ, БОЛЕЕ ПЯТИДЕСЯТИ ПРОЦЕНТОВ
ГОЛОСУЮЩИХ АКЦИЙ (ДОЛЕЙ УЧАСТИЯ)
КОТОРЫХ ПРИНАДЛЕЖАТ АО «НК «КАЗАХСТАН ИНЖИНИРИНГ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политика оказания социальной поддержки работникам организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг» (далее – Политика), определяет виды и условия оказания социальной поддержки работникам организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг» (далее – Организации Компании).

2. В Политике используются следующие сокращения и основные понятия:

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Организацией Компании и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;

руководящие работники – первый руководитель, заместитель руководителя, член исполнительного органа (Правления) Организации Компании;

члены семьи работника – супруг/а, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родители обоих супругов;

СВА – Служба внутреннего аудита Организации Компании;

МРП – месячный расчетный показатель, установленный законодательством Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год;

ответственное подразделение – структурное подразделение Организации Компании по работе с персоналом;

рабочий год – двенадцать месяцев, исчисленных с первого дня работы работника в Организации Компании;

коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемый между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в Организации Компании;

3. Социальная поддержка оказывается работникам с целью создания благоприятных условий для их эффективной работы, удержания и привлечения высококвалифицированных специалистов.

4. Политикой предусматривается оказание следующих видов социальной поддержки работникам:

- 1) материальная помощь;
- 2) медицинское страхование (страхование на случай болезни);
- 3) дополнительные выплаты к социальным пособиям по временной нетрудоспособности.

5. При оказании социальной поддержки работникам Организации Компании руководствуются следующими принципами:

- 1) наличие основания и объективной необходимости оказания социальной поддержки работнику;

- 2) прозрачность и эффективность;
- 3) наличие в бюджете Организации Компании средств для оказания социальной поддержки.

6. Размер средств на оказание социальной поддержки, предусмотренный настоящей Политикой, включается в ежегодно утверждаемый бюджет Организации Компании как отдельного юридического лица по соответствующим статьям.

7. Оказание социальной поддержки работникам в рамках настоящей Политики осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Организации Компании на соответствующий финансовый год в соответствии с лимитами отдельных видов административных расходов, установленными законодательством Республики Казахстан и действующими в отношении Организации Компании.

В случае отсутствия в бюджете Организации Компании на соответствующий календарный год выделенных средств на оказание вида (-ов) социальной поддержки, указанного (-ных) в пункте 4 настоящей Политики, такая социальная поддержка работникам не оказывается.

Работникам, являющимся членами профессионального союза, могут оказываться дополнительные виды социальной поддержки в соответствии с коллективным договором.

8. Настоящая Политика не распространяется на иностранных специалистов, привлекаемых в установленном порядке на условиях заключенного с Организацией Компании трудового договора.

2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

9. Материальная помощь выплачивается работникам в установленном порядке в следующих случаях:

1) для оздоровления при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска - в размере не более 2 (два) месячных должностных окладов работника;

2) в связи с рождением ребенка/усыновлением или удочерением детей - в размере не более 100 МРП, с единовременной выплатой работнику.

В случае если оба родителя являются работниками Организации Компании, единовременная материальная помощь выплачивается одному из них по их выбору;

3) в связи со смертью:

работника - в размере не более 400 МРП с единовременной выплатой одному из членов семьи работника или, при отсутствии таковых, лицу, взявшему на себя организацию похорон;

супруга/и, детей, родителей работника - в размере не более 300 МРП с единовременной выплатой работнику;

4) в связи с вступлением в брак (при первом вступлении в брак) – в размере не более 50 МРП с единовременной выплатой работнику;

5) в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи, в соответствии со списком тяжелых форм некоторых хронических заболеваний и перечнем заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утвержденным уполномоченным государственным органом в области здравоохранения, в случае если затраты на лечение/операцию превышают лимит, установленный программой медицинского страхования Организации Компании (основание: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, документы, подтверждающие расходы), - в размере не более 100 МРП.

10. Материальная помощь предоставляется работникам в соответствии с приказом руководителя исполнительного органа Организации Компании либо лица им уполномоченного, оформляемого в установленном порядке ответственным подразделением на основании представленного заявления, и подтверждающих документов для выплаты материальной помощи, предусмотренной подпунктами 2)-5) пункта 9 настоящей Политики (свидетельство о заключении брака, медицинское свидетельство/свидетельство о рождении ребенка, свидетельство о смерти, выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, документы, подтверждающие расходы).

Заявление о предоставлении материальной помощи представляется:

руководителю исполнительного органа, руководителю СВА, Корпоративному секретарю, Омбудсмену, Комплаенс-офицеру (при наличии) с согласительной резолюцией Председателя Совета директоров Организации Компании;

заместителям руководителя/членам Правления (за исключением руководителя исполнительного органа), работникам СВА и секретариата (аппарата) Корпоративного секретаря, а также иным работникам с согласительной резолюцией руководителя исполнительного органа Организации Компании.

Копия указанного приказа направляется ответственным подразделением в структурное подразделение по бухгалтерскому учету.

11. Общий размер материальной помощи для оздоровления составляет не более 2 (двух) месячных должностных окладов работника за соответствующий рабочий год.

Выплата материальной помощи для оздоровления может осуществляться единовременно - в размере не более 2 (двух) месячных должностных окладов (с условием использования трудового отпуска в количестве не менее 14 дней) либо по частям - в размере не более 1 (одного) месячного должностного оклада (с условием использования одной из частей трудового отпуска в количестве не менее 14 дней) в порядке, предусмотренном пунктом 12 настоящей Политики.

При этом не допускается выплата материальной помощи на оздоровление в одном финансовом году более 2 (двух) должностных окладов.

12. Материальная помощь для оздоровления выплачивается работникам Организации Компании одновременно с начисленной суммой отпускных, в

следующем порядке (с учетом ограничений, предусмотренных в пункте 11 настоящей Политики):

- 1) в первый рабочий год:
 - за фактически отработанное время (не менее шести календарных месяцев) – не более 1 (одного) месячного должностного оклада;
 - за фактически отработанное время (не менее одиннадцати календарных месяцев) – не более 2 (двух) месячных должностных окладов;
- 2) в последующие рабочие годы:
 - за фактически отработанное время (не менее трех календарных месяцев) – не более 1 (одного) месячного должностного оклада;
 - за фактически отработанное время (не менее шести календарных месяцев) – не более 2 (двух) месячных должностных окладов.

13. В случае прекращения трудового договора, работник обязан вернуть Организации Компании сумму материальной помощи, выплаченную для оздоровления при предоставлении ежегодного трудового отпуска (или его части), пропорционально неотработанному времени.

14. Сумма материальной помощи, выплаченная для оздоровления при предоставлении ежегодного трудового отпуска (или его части), не подлежит возврату при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 51, подпунктами 1), 2), 6), 19) (при отсутствии вины работника), 20), 24) пункта 1 статьи 52, подпунктами 3), 4), 5), 6) пункта 1 статьи 57, статьями 58, 59 Трудового кодекса Республики Казахстан.

15. Решение на выдачу материальной помощи для оздоровления при предоставлении ежегодного трудового отпуска (или его части) оформляется в приказе на предоставление ежегодного трудового отпуска (или его части) за соответствующий рабочий год.

3. МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ (СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ БОЛЕЗНИ)

16. Медицинским страхованием (с учетом финансового состояния) могут обеспечиваться работники и члены семьи работника.

17. Средства на медицинское страхование расходуются на случаи болезни в соответствии с договорами, заключенными в установленном законодательством Республики Казахстан порядке со страховыми либо медицинскими организациями на медицинское обслуживание.

18. Расходы на медицинское страхование на одного работника Организации Компании не должны превышать в календарный год 100 МРП.

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ К СОЦИАЛЬНЫМ ПОСОБИЯМ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

19. Организации Компании (с учетом финансового состояния) могут осуществлять следующие дополнительные выплаты работникам к социальным пособиям:

оплата отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

20. В случае возникновения спора по вопросу социальной поддержки между работником и Организации Компании, он разрешается в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.
