

*Бүгінгі таңдауымыз –
ұрпағымыздың ертіміз*



ӘЛЕУМЕТТІК ЫҚПАЛ

- 53** Қауіпсіздік техникасы саласындағы тәжірибе
- 61** Еңбекті және денсаулықты қорғау
- 69** Жұмыскерлерге деген қамқорлық
- 85** Қауіпсіздікті қамтамасыз ету
- 87** Өндірістік қатынастыр
- 91** Жергілікті қауымдастықтар



/ GRI 2-23 /

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА: Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА: Жұмыскерлер

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА: Жергілікті қауымдастықтар

Ескерту: қағидалар бөлімнің тиісті тарауларында толығырақ сипатталған.

2024

ҚАУІПСІЗДІК КӨРСЕТКІШТЕРІ:

Еңбек ету қабілетін жоғалтуға
әкелген жарақаттар жиілігі

0,18

Жол-көлік оқиғаларының жиілігі

0

ЖҰМЫСКЕРЛЕР:

4 080

адам

Жалақы жалпы

9,8%-ға

арттырылды

ӨНДІРІСТІК ҚАТЫНАСТАРДЫ БАҚЫЛАУ:

169

мердігер компанияның

20

мың жұмыскері

ЖЕРГІЛІКТІ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР:

КПО БҚО-да су тасқынынан
зардап шеккен отбасыларға
тұрғын үй сатып алу үшін

64

млн АҚШ долларын
берді

Біз үшін бұл неге маңызды? / GRI 3-3 /

Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және өндіріс тұтастығы – кез келген мұнай-газ және конденсат кен орнын игеру мен пайдаланудағы табыстың негізгі факторлары. Күкіртсутек шығарындылары, өнімнің ағып кетуі және ЖКО сияқты қауіп-қатерлерге байланысты өндірісте жұмыс істейтін персоналдың қауіпсіздігі компания үшін басты міндет болып табылады. Компанияның және мердігер ұйымдардың әр жұмыскері үйіне аман-есен оралуы керек, ал өндірісте ағып кету жағдайлары мүлдем болмауы керек.

КПО ұйымда да, одан тыс жерлерде де тиімді ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәдениетін енгізіп сақтауға көп күш жұмсайды.



Виталий Ли
Қауіпсіздік техникасы
жөніндегі басқарушы



/ GRI 2-23 /

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы

Біз жұмыс көрсеткіштерді үздіксіз жетілдіруге қол жеткізу үшін еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, қауіпсіздікті қамтамасыз ету бойынша мәселелерді шешудің жүйелі тәсілін қолданамыз.

Осы мақсатта біз мұндай мәселелерді қызметтің маңызды түрлері ретінде қарастыра отырып, стандарттарды белгілеп, үздіксіз жетілдіруге бағытталған мақсаттарды қойып, түрлі шараларды қолданамыз, сонымен қатар бағалау жүргізіп, жұмыс нәтижелері туралы сыртқы тараптарға есеп береміз.

2024

Жол қауіпсіздігін қамтамасыз ету жоспары

95%-ға
орындалды

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәдениетін жақсарту бойынша іс-шаралар

90%-ға
орындалды

31 627

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ картасы тіркелді

БАСШЫЛЫҚТЫҢ ҚАТЫСУЫМЕН ӨТКЕН ЕҚ, ҚТ ЖӘНЕ ҚОҚ БОЙЫНША ШОЛЫП ТЕКСЕРУЛЕР:

Жоғары басшылық

242%-ға

Орта буын басшылары

295%-ға

орындады

ISO 39001

бойынша қадағалау аудиті сәтті өтті

ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ САЛАСЫНДАҒЫ ТӘЖІРИБЕ

Компаниядағы қауіпсіздік техникасына қатысты қауіп-қатерлерді және Компанияның әсерін азайту мақсатында бірқатар міндеттер қойдық. Оларды іске асыру нәтижелері төмендекерсетілген.

Кесте 6. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы міндеттеріміз / GRI 3-3 /

2024 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2024 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2025 жылға қойылған міндеттер
<ul style="list-style-type: none"> КПО мен мердігер ұйымдардың 10 000 жұмыскерін қамти отырып, кіріспе сессияларды өткізуді жалғастыру. Жетекшілер мен жұмыскерлерге арналған сессиялар өткізу үшін коучтарды оқыту. 25 жетекші коучтан тұратын топ құру және ұзақ мерзімді нәтижеге жету мақсатында ішкі ресурстарды дамыту. 	Орындалды	<p>2024 жылы қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет бойынша кіріспе сессияларды өткізу жалғастырылды. Жоспарланған 10 000 адамның орнына КПО мен мердігер ұйымдардың 12 609 жұмыскері қауіпсіздік мәдениетіне арналған кіріспе сессияларға қатысты;</p> <p>Шілде айында қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет (ҚКМ) бағдарламасының екінші кезеңі басталды, сертификатталған ҚКМ коучтары «Оқытушыны іс-әрекетте оқыту» сессияларын жүргізді, сондай-ақ жаңа коучтар даярланды, жалпы саны 102 коуч оқудан өтті.</p>	
ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі 2024 жылға арналған іс-шаралар жоспарын орындау.	90% орындалды	2024 жылға жоспарланған іс-шаралар мен науқандар 90% – ы сәтті жүзеге асырылды.	ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі 2025 жылға арналған іс-шаралар жоспарын 90%-ға орындау
ISO 39001 стандарты бойынша екінші қадағалау аудитінен сәтті өту.	Орындалды	2024 жылы КПО осы стандарт бойынша екінші қадағалау аудитінен сәтті өтті.	Жол қозғалысы қауіпсіздігін басқару жүйесінің ISO 39001 стандарты бойынша қайта сертификаттау аудитінен сәтті өту
ISO 45001 стандарты бойынша бірінші қадағалау аудитінен сәтті өту	Орындалды	2024 жылы КПО осы стандарт бойынша алғашқы қадағалау аудитінен сәтті өтті.	«Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік» менеджмент жүйесінің ISO 45001 стандарты бойынша қадағалау аудитінен сәтті өту

ЕҚ ЖӘНЕ ҚТ БОЙЫНША КӨРСЕТКІШТЕР / GRI 3-3, 403-2, 403-9, ТДМ 3.9, 8.8 /

Біз қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау саласындағы қызметімізді даму қарқынымызды бақылап, әлемде болып жатқан оқиғаларды ескере отырып жоспарлаймыз. Біз белгілі бір жұмыс көлемін орындау кезінде болған оқиғалардың жиілігін адам-сағат көрсеткіші негізінде өлшейміз. Біздің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша көрсеткіштеріміз 2019–2024 жылдар аралығын қамтиды, алайда 2024 жылға баса назар аударатырып ұсынылды.

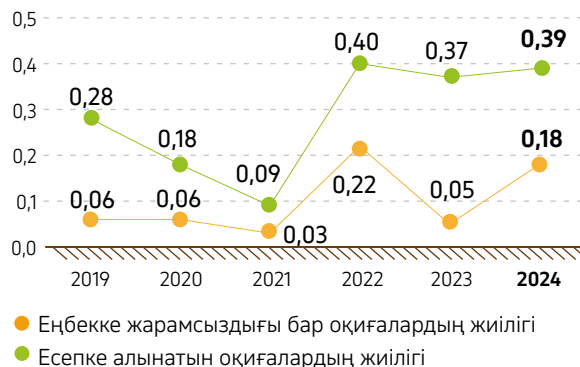
3-кестеде еңбекке жарамсыздыққа әкелген жарақаттар жиілігі (ЕҚЖЖ)² мен тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі (ТТЖЖ)³ көрсетілген.

2024 жылы КПО-да тіркелуге тиіс жарақаттар саны аздап өсті, 2023 жылы 14-тен 2024 жылы 15-ке дейін өсті. Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар саны да артты: 2023 жылғы екіжағдайдан 2024 жылы жеті жағдайға дейін өсті. 2024 жылы КПО-дағы ЕҚЖЖ 0,18 (2023 жылы 0,05 болған) болса, ал ТТЖЖ 0,39 (2023 жылы 0,37 болған) құрады.

Болашақта мұндай оқиғалардың қайталануына жол бермеу мақсатында КПО-да әрбір оқиғаға қатысты тергеу жұмыстары жүргізіледі. Бұған қоса, біз мердігерлермен және басқа да мүдделі тараптармен оқиғалардан алынған сабақтар туралы ақпарат

алмасамыз және қауіпсіздікті жақсарту мақсатында басқа компаниялардың тәжірибесін қолданамыз.

Сызба 3. ЕҚЖ және ТТЖ жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2019–2024 жылдар / GRI 403-9 /



Ескертпе: КПО-дағы ЕҚЖ және ТТЖ жиілігін есептеу үшін келесі әдіс қолданылады:

² Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі (ЕҚЖЖ) = еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар саны (еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар + өлімге әкелген оқиғалар) x 1 000 000 / адам-сағат саны;

³ Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі = тіркелуге тиіс жарақаттар саны (еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар + медициналық емделуге әкелген оқиғалар + жеңіл жұмысқа ауыстыруға әкелген оқиғалар) x 1 000 000/адам-сағат саны).

7-кестеде КПО-ның ЕҚЖЖ бойынша көрсеткіштері мердігер ұйымдардың соңғы төрт жылдағы ЕҚЖЖ көрсеткіштерімен салыстырып көрсетілген. КПО және мердігер ұйымдардың деректері бөлек көрсетілген. Жиынтық көрсеткішті алу үшін деректерді қосып, жиынтық мәнін шығарудың орнына есептеу формуласын қолдану керек.

Кесте 7. Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2021–2024 жылдар / GRI 403-9 /

Тиімділік көрсеткіштері	2024	2023	2022	2021
Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі (КПО)	0,00	0,00	0,00	0,14
Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі (мердігер ұйымдар)	0,22	0,06	0,27	0,00

8-кестеде КПО-ның ТТЖЖ бойынша көрсеткіштері мердігер ұйымдардың ТТЖЖ көрсеткіштерімен салыстырып көрсетілген.

Кесте 8. Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2021–2024 жылдар / GRI 403-9 /

Көрсеткіштер	2024	2023	2022	2021
Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі (КПО)	0,44	0,45	0,00	0,14
Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі (мердігер ұйымдар)	0,38	0,35	0,50	0,08

Ескерту: Алғашқы медициналық көмек көрсетілген жағдайлар өндірістік жарақаттарды есептеу кезінде ескерілмейді.

КПО жұмыс істеуге қауіпсіз жағдай жасауға ұмтылады. Осыған қарамастан, 2024 жылы компанияда он бес оқиға орын алып, онда КПО мен мердігер ұйымдардың жұмыскерлері түрлі жарақаттар алды.

Кесте 9. 2024 жылы орын алған оқиғалар (тіркелуге тиіс жарақаттар) / GRI 403-9 /

Жарақат түрі	Сипаттамасы	Саны
Еңбек ету қабілетінен уақытша айырылуға әкелген жағдайлар	Құлау нәтижесінде алынған аяқ жарақаты	2
	Құрғақ газды тығыздағышты босату нәтижесінде (қолға соғылу) алынған қол жарақаты	1
	Биіктіктен құлау нәтижесінде алынған қабырға жарақаты (сыну)	1
	Қысым астындағы су ағынынан алынған аяқ жарақаты	1
	Тепе-теңдікті жоғалту және құлау нәтижесінде алынған бас жарақаты	1
	Жердің опырылуы нәтижесінде алынған аяқ жарақаты	1
Тіркелуге тиіс жарақаттар (яғни жұмыскер медициналық емдеу алғаннан кейін жұмысын жалғастыра алды немесе жеңіл жұмысқа ауыстырылды)	Өрт сөндіру шлангісінің соғуы салдарынан алынған аяқ жарақаты	1
	Аяқты қайырып алу салдарынан алынған табан жарақаты (сыну)	1
	Сүріну нәтижесінде алынған аяқтың бас бармағының жарақаты	1
	Сүрінудің нәтижесінде алынған қол жарақаты (кесіп алу)	1
	Баспен құбырға соғылу салдарынан қас пен бет сүйегі аймағының жарақаты (көгеруі)	1
	Құлау кезінде платформаның тірегіне соғылу салдарынан болған бас жарақаты	1
	Сүрініп, шыны есікке құлау нәтижесінде алынған бас және қол жарақаты	1
	Тышқанның тістеуі нәтижесінде алынған саусақ жарақаты	1
БАРЛЫҒЫ		15

2024 жылы бірде-бір айтарлықтай ЖКО тіркелген жоқ.

1 млн км қашықтыққа есептегендегі жол-көлік оқиғаларының жиілігі (ЖКОЖ⁴) 2024 жылы КПО мен мердігер ұйымдарда 0,00 (2023 жылы – 0,02) құрады. КПО көлік құралдары жүріп өткен қашықтық 2023 жылы 41,8 млн км-ға тең болған болса, ал 2024 жылы 56,7 млн км-ді құрады. / GRI 403-9 /

Жүріп өткен жол көлемінің артуы негізінен Халықаралық мұнай және газ өндірушілер қауымдастығының (IOGP) ұсынымдарына сәйкес келтіру мақсатында КПО-ның есептілік шекті параметрлерінің қайта қаралуына байланысты болды. 2024 жылғы мамыр айынан бастап, КПО статистикасында КПО-мен жасалған келісімшарттар

шеңберінде жұмыстарды орындау үшін жүзеге асырылған сапарлар кезінде, кен орнында және оның аумағынан тыс жерде мердігер ұйымдарға (бастапқы және қосалқы логистика) және КПО-ға тиесілі көлік құралдарымен жүріп өткен жалпы қашықтық есепке алынады.

2020–2024 жылдар аралығындағы КПО және мердігерлік ұйымдарда өліммен аяқталған оқиғалардың жиілігі нөлге тең болып қалады⁵. / GRI 403-9 /

2024 жылы КПО мен мердігер ұйымдардың жұмыскерлері 38 129 473 адам-сағат жұмыс істеді: оның 18% (6 827 029 адам-сағат) КПО жұмыскерлеріне тиесілі, ал 82%-н (31 302 444 адам-сағат) мердігер ұйымдардың жұмыскерлері атқарды.

Кесте 10. Жұмыс істелген адам-сағаттар саны: КПО және мердігер ұйымдар, 2021–2024 жж. / GRI 403-9 /

Көрсеткіштер	2024	2023	2022	2021
Жұмыс істелген адам-сағат саны (КПО)	6 827 029	6 652 986	6 629 709	6 924 081
Жұмыс істелген адам-сағат саны (мердігер ұйымдар)	31 302 444	31 170 717	25 885 889	25 340 974
Барлығы	38 129 473	37 823 703	32 515 598	32 265 055

2024 жылы КПО-да 2023 жылғы 0 көрсеткішпен салыстырғанда 9 ықтимал қауіпті оқиға (ЫҚО) тіркелді.

Кесте 11. Ықтимал қауіпті оқиғалардың саны (ЫҚО): КПО және мердігер ұйымдар, 2021–2024 жж. / GRI 403-9 /

Көрсеткіштер	2024	2023	2022	2021
ЫҚО саны (КПО)	2	0	0	0
ЫҚО саны (мердігерлік ұйымдар)	7	0	7	1
Барлығы	9	0	7	1

2024 жылы Компанияда 77 ықтимал қауіпті жағдай (әрі қарай – ЫҚЖ⁶) тіркелді: оның 58-і (75%) оқиғалар туралы хабарлау процедурасы арқылы, 19-ы (25%) ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ карталарының көмегімен анықталды. Әрбір ЫҚЖ үшін, әрбір оқиға

бойынша КПО мұқият тергеу жүргізеді, олардың себептері анықталып, кемшіліктерді түзетуге және оқиғалардың қайталануын болдырмауға бағытталған ұсынымдар әзірленеді.

Кесте 12. Ықтимал қауіпті жағдайлардың саны (ЫҚЖ): КПО және мердігер ұйымдар, 2021–2024 жж. / GRI 403-9 /

Көрсеткіштер	2024	2023	2022	2021
ЫҚЖ саны (КПО)	24	41	24	22
ЫҚЖ саны (мердігер ұйымдар)	53	84	58	43
Барлығы	77	125	82	65

⁴ КПО-да қолданылатын ЖКОЖ есептеу әдісі: ЖКО жиілігі = ЖКО саны (елеулі) x 1 000 000 / жүріп өткен км саны.

⁵ КПО қолданатын өліммен аяқталған оқиғалардың жиілігін есептеу әдісі: Өліммен аяқталған оқиғалардың жиілігі (бір миллион жұмыс істеген адам сағатына) = өліммен аяқталған оқиғалардың саны x 1 000 000 / жұмыс істеген адам-сағаты.

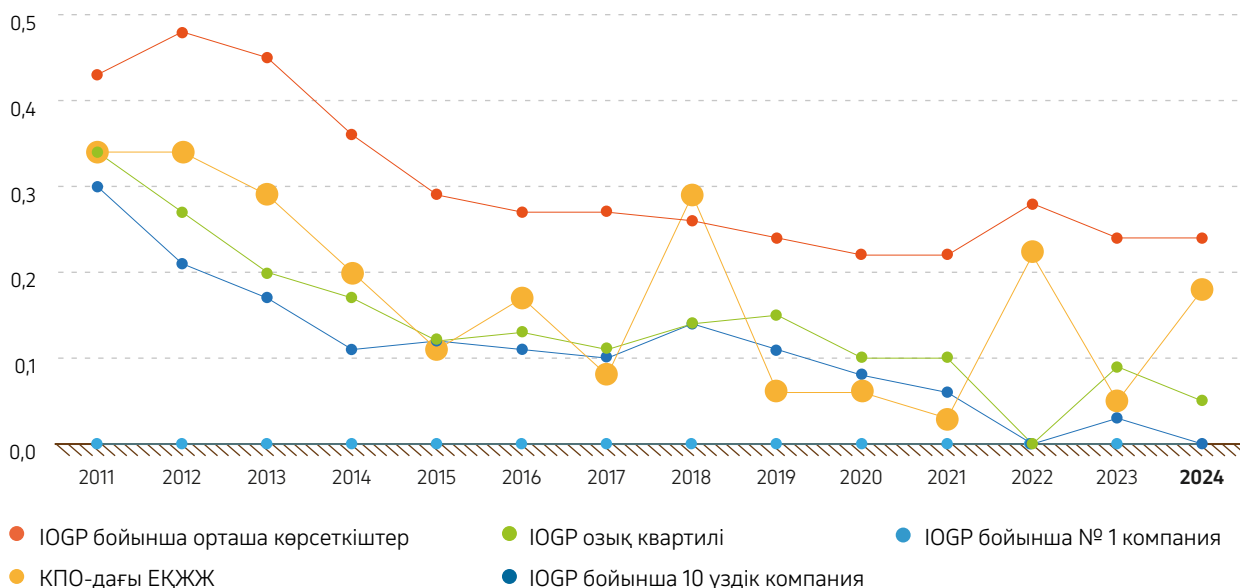
⁶ Ықтимал қауіпті жағдай (ЫҚЖ) – тіркелуге тиіс жарақаттарға, мүлікке, қоршаған ортаға зақымға немесе технологиялық қауіпсіздікке байланысты оқиғаға әкелу ықтималдығы болған кез-келген жоспарланбаған немесе басқарылмайтын оқиға немесе оқиғалар тізбегі, бірақ түрлі жағдайлардың арқасында мұндай оқиғалар орын алмаған.

Саладағы басқа ұйымдармен салыстыру / GRI 3-3 /

Жыл сайын біз қызметіміздің тиімділігінің негізгі көрсеткіштерін (ТНК) Халықаралық мұнай-газ өндірушілер қауымдастығының (бұдан әрі – IOGP) есебінде ұсынылған оператор компаниялардың көрсеткіштерімен салыстырамыз. IOGP қауымдастығы ЕҚ және ҚТ саласындағы тиімділік көрсеткіштерін жыл сайын www.iogp.org сайтында жариялап отырады.

2024 жылы КПО-да еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттардың саны артты (2023 жылы екі жарақат тіркелген болса, 2024 жылы – жеті). Егер 2024 жылғы КПО көрсеткіштерін саланың басқа компанияларымен салыстыратын болсақ, еңбек жарамсыздығына әкелген жарақаттар жиілігі бойынша КПО көрсеткіші IOGP-дің орташа мәнінен жоғары, алайда IOGP құрамындағы үздік 10 компанияның көрсеткіштерінен төмен. (4-сызбаны қараңыз).

Сызба 4. КПО көрсеткіштері мен IOGP көрсеткіштері, 2011–2024 жж.



ЕҚ, ҚТ ЖӘНЕ ҚОҚ ЖАҚСARTУ ЖӨНІНДЕГІ 2024 ЖЫЛҒА АРНАЛҒАН ІС-ШАРАЛАР ЖОСПАРЫ / GRI 2-23, 3-3, 403-7, ТДМ 8.8 /

Жоспардың басты мақсаты – ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ басқару жүйесін оңтайландыру, қауіп-қатерлерді одан әрі бақылау, жұмыскерлердің денсаулығы мен қоршаған ортаға зиян келтірмеу. Бұған «Мақсатты элементтерді» және Компанияның күнделікті өндірістік қызметінен тыс, айтарлықтай пайда алуға және жақсартуларға қол жеткізуге бағытталған

бірқатар іс-шараларды қолдану арқылы қол жеткізіледі.

Аталмыш жоспар мен ТНК бір біріне сәйкес болуы, қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін 2024 жылы КПО ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жақсарту бойынша іс-шаралар жоспарын дайындауда құрылымдық тәсілді қолданды.

Кесте 13. ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жақсарту жөніндегі 2024 жылға арналған іс-шаралар жоспары өзара байланысты бағыттардан тұрады:

ДЕҢГЕЙ I (негізгі):	Жарақат алу бойынша нөлдік көрсеткіші және өндірістердің тұтастығын қамтамасыз ету
ДЕҢГЕЙ II (қосалқы):	Персонал денсаулығын сақтау Персонал қауіпсіздік техникасы Объектілердің тұтастығы және өндіріс қауіпсіздігі Жол қауіпсіздігі Қоршаған ортаны қорғау
ДЕҢГЕЙ III (қол жеткізу жолдары):	Стратегия мен мақсатты элементтер

Компания мүдделі тараптармен бірлесіп, жоспарларды іске асыру және қауіпсіздік барьерлерін нығайту бойынша жұмыс істейді. Жоспардың міндеттерін шешу үшін неғұрлым егжей-тегжейлі қосалқы жоспарлар қолданылады.

Келесі параграфтарда біз ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы көшбасшылық дағдыларды дамыту

және мәдениетті нығайту бойынша 2024 жылы орындалған іс-шараларды, сондай-ақ жол қауіпсіздігін жақсарту жөніндегі жоспардың іс-шараларын сипаттаймыз. Қоршаған ортаны қорғау, өндірістің тұтастығы, тәуекелдерді басқару және денсаулықты қорғау туралы ақпарат есептің тиісті тарауларында берілген.

ҚТ САЛАСЫНДАҒЫ КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ МӘДЕНИЕТ

/ GRI 3-3, 2-23, 2-29, 403-5, ТДМ 8.8 /

2024 жылы КПО «Қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет» бағдарламасы аясында кіріспе сессияларды өткізуді жалғастырды. Жоспарланған 10 000 адамның орнына қауіпсіздік мәдениетіне арналған кіріспе сессияларға КПО мен мердігер ұйымдардың 12 609 жұмыскері қатысты.

Шілде айында қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет (ҚКМ) бағдарламасының екінші кезеңі басталды, сертификатталған ҚКМ коучтары «Оқытушыны іс-әрекетте оқыту» сессияларын жүргізді, сондай-ақ жаңа коучтар даярланды. Барлығы 102 коуч оқытылды.

«Қауіпсіздік саласындағы іс-әрекеттегі көшбасшылық және мәдениет» бағдарламасы аясында КПО мен мердігер ұйымдардың басшылық құрамына және өндірістік алаңдағы жұмысшыларға арналған сессиялар басталды. Бұл сессиялар барысында қатысушылар өндірістік учаскелерде жұмысты орындау кезінде қолдануға болатын нақты дағдыларды меңгереді.

- КПО және мердігер ұйымдардың супервайзерлері үшін «Қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет» бағдарламасының екінші кезеңі аясында 135 сессия өтті, бұл сессияларға барлығы 1 479 жұмыскер қатысты.
- Өндірістік алаңдағы жұмыскерлер үшін 75 сессия өткізілді, бұл сессияларға 950 жұмыскер қатысты.

Осы бағдарламаны үйлестіру және іске асыру мақсатында жобаны басқару кеңсесінің жиналыстары ай сайын өткізіліп отырды.

Прогресті талқылау, тәжірибе алмасу, туындайтын мәселелерді шешу, қауіпсіздік саласындағы мақсаттарды келісу және белсенді қауіпсіздік мәдениетін қалыптастыруды үнемі жетілдіру мақсатында коучтарға арналған тұрақты жиналыстар мен екі форум өтті.

«Қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет» бағдарламасының жетекші коучтары іріктеліп, оқытылды. Жетекші коучтар бағдарламаға стратегиялық жетекшілік етуді, тәлімгерлікті, сондай-ақ ҚКМ бағдарламасының жүйелілігі мен тиімділігін бақылауды қамтамасыз етеді.

2024 жылдың қаңтар және тамыз айларында КПО-ның, сондай-ақ КПО компаниясы үшін қатер деңгейі орташа және жоғары жұмыстарды орындайтын мердігер ұйымдардың жоғары басшылығына арналған ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша семинарлар өткізілді.

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәселелері бойынша хабардарлықты арттыру құралдары

/ GRI 2-29, 3-3 /

Компанияның негізгі міндеті – қауіпсіздік техникасын, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғауды қамтамасыз ету. / GRI 2-23 /

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ қызметтерінің бірлескен жұмысының арқасында 2024 жылы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі барлық жоспарланған іс-шаралар мен науқандар 100% орындалды.

Күн сайын экран бетіне шығатын хабарламалар және өзекті тақырыптар бойынша үнемі шығарылып тұратын «ҚТ бойынша қысқаша ақпарат» арқылы жұмыскерлерді жедел ақпараттандыру және хабардарлығын арттыру бойынша тұрақты жұмыс жүргізілді. Жыл бойы әртүрлі тақырыпта 18 «ҚТ бойынша қысқаша ақпарат» дайындалды, мысалы, сүйенішті пайдалану, ықтимал қауіпті жағдайлар туралы хабарлаудың маңыздылығы, қауіпті жүргізуге жол бермеу және т.б.

2024 жылы 30 сәуірде КПО 2023 жылдың қорытындысы бойынша ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы ең үздік көрсеткіштері үшін КПО бөлімдері мен мердігер ұйымдар жұмыскерлері арасында жыл сайынғы марапаттау рәсімін өткізді.

«КПО өндірістік бөлімдері мен жобалары арасында ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша жылдың үздік көрсеткіші» номинациясы бойынша бас жүлдені Жалпы жобалау және ҚӨК бөлімдер топтары иеленді. Ал «КПО өндірістік емес бөлімдері арасында ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша жылдың үздік көрсеткіші» номинациясы бойынша жеңімпаз Қаржы есебі және есеп беру бөлімі болды. Мердігер ұйымдар арасында өндірістік бөлімдер бойынша үздік көрсеткіштер үшін жеңімпаз атанған – «Ақбарыс» компаниясы, ал өндірістік емес бөлімдер арасында – «Лигабуе» компаниясы болды.

Сонымен қатар, ықтимал қауіптер мен қауіпті іс-әрекет туралы хабарлағаны және араласқаны үшін жеке марапаттардың жеңімпаздарына ақшалай сыйақы берілді. Бұған қоса, қауіпсіздік техникасын жақсартуға ерекше үлес қосқан және негізгі жұмысына қосымша еңбекті қорғау саласындағы түрлі бастамалар мен науқандарды іске асыруға жәрдем көрсеткен жұмыскерлер де көтермелеу ақшалай марапаттарға ие болды.

4 қыркүйектен бастап КПО кеңселері мен өндірістік объектілерінде ауыр жарақаттарға алып келген соңғы оқиғаларды талқылау және олардың қайталануын болдырмау мақсатында «Қауіпсіздік күні» жиналыстары өткізіле бастады. Жиналыстар «Жұмысты бастар алдында» ұранымен ашық диалог форматында өтті. Бұл кез келген жұмысты бастамас бұрын тексеруге, қайта тексеруге және барлық қауіпсіздік шараларының қабылданғанына көз жеткізуге уақыт бөлудің маңыздылығын атап көрсетті. Жиналысқа КПО мен мердігер ұйымдардың 9 000-нан астам жұмыскері қатысты.

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша жыл сайынғы форум көптеген жылдар бойы коммуникациялық процестің ажырамас құралы болып келді. 2024 жылы аталған форум «Қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениеті» бағдарламасымен біріктіріліп, 3 желтоқсанда ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жөніндегі Саммит өтті. Саммитке КПО мен мердігер ұйымдардың жоғары басшылығы, объектілер басшылары, жоба менеджерлері, учаске бастықтары, сондай-ақ ҚКМ бағдарламасының коучтары қатысты.

Іс-шара «Бірге – қауіпсіз» ұранымен өтіп, қауіпсіздік мәдениетін түбегейлі жақсарту тек бірлесіп әрекет еткенде мүмкін болатынына ерекше назар аударылды. Саммит барысында келесі негізгі тақырыптар талқыланды:

- ҚКМ бағдарламасы бойынша сессиялар мен сауалнамалар жүргізу барысында анықталған проблемалық аспектілер;
- мердігер ұйымдармен ҚКМ бағдарламасын іске асыру бойынша тәжірибемен алмасу;
- денсаулыққа төнетін қауіп-қатер факторлары және КПО мен мердігер ұйымдарда салауатты өмір салтын насихаттау;
- жол қозғалысы қауіпсіздігі – реактивті тәсілден проактивті тәсілге көшу.

«SLS OIL» және КПО компанияларының ҚКМ бағдарламасы бойынша жетекші коучтары КПО мен мердігер ұйымдардың жұмыскерлері арасында жүргізілген сессиялар мен анонимді сауалнамалар барысында анықталған бес проблемалық аспект туралы баяндап, қатысушылар көтерген мәселелерді ашық түрде талқылады.

2024 жылғы маусым айында КПО мен мердігер ұйымдардың жоғары басшылығының кездесуі өтті (оған ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы қатер

деңгейі жоғары және орташа 73 компания қатысты). Кездесудің мақсаты – көшбасшылық пен қауіпсіздік мәдениеті қағидатын атап көрсету, ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы шарттық міндеттемелер мен талаптарды нығайту, сондай-ақ жұмыстарды орындау барысында туындайтын мәселелерді талқылау болды. Келесі маңызды тақырыптар қозғалды:

- Жоғары буын басшылары қауіпсіздік мәдениетін өзгертуге өкілетті және бұл олардың міндеті болып табылады, сондықтан қауіпсіздік саласындағы көшбасшылыққа басымдық беріледі;
- Қазіргі кезде әлемдегі күрделі жағдайлар (соның ішінде инфляция) көптеген компаниялардың қаржылық жағдайына әсер етуде. Алайда, шығындарды азайтуға бағытталған кез келген шешім қауіпсіздікті қамтамасыз ету шараларына (ЖҚК, тұрмыстық жағдайлар және т.б.) әсер етпеуі керек.
- D қосымшасында ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы келісімшартқа қойылатын ең төменгі талаптар көрсетілген және олар қатаң сақталуы тиіс.

Қауіпсіздік мәдениеті деңгейін арттыру мақсатында 2024 жылға арналған ҚТ бойынша жұмыскерлерге жыл сайынғы сыйақы тағайындау үшін міндетті белсенді көрсеткіштер мен міндеттер айқындалды:

- Қауіпсіздік техникасы (ҚТ) бойынша жаңа көрсеткіш – Проактивті іс-әрекет көрсеткіші (ПІК) енгізілді. ҚТ бойынша ПІК мәні кемінде 490 болуы тиіс (ҚТ бойынша ПІК критерийі = Қауіпті әрекеттер бойынша бақылаулар + Қауіпті жағдайлар бойынша бақылаулар + Жұмысты тоқтату құқығын пайдалану + Ықтимал қауіпті оқиғалар / бір миллион адам-сағат \geq 490).
- Жыл соңына дейін жұмыскерлер «Өмірлік маңызды ережелер» бойынша – «Жүк көтеру жұмыстары» және «Қауіпті аймақ» тақырыптарында электрондық оқытудан өтіп, «ҚТ саласындағы көшбасшылық пен мәдениет бағдарламасы» бойынша тренингке қатысулары тиіс болды.

КПО ҚТ саласындағы ПІК бойынша жоспарлы көрсеткішке қол жеткізді (нысаналы көрсеткіш – 490, нақты – 566) және ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша сыйақы электрондық оқытудан уақытында өткен және тренингке қатысқан КПО мен кадр агенттіктерінің жұмыскерлеріне төленді.

Жұмыс учаскелерінде басшылықтың болуы

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша жалпы көрсеткіштерді бақылау, басшылық пен жұмысшылар арасындағы жұмыс алаңындағы өзара әрекеттестікті қамтамасыз ету мақсатында КПО ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша тексерулер жүргізеді: бұл тексерулерге КПО

директорлары/басқарушылары, сондай-ақ мердігер ұйымдардың орта және жоғары буын басшылары қатысады.

2024 жылы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша тексерулерге 0–1 деңгейдегі басшылықтың қатысуының жалпы

саны 203-ті құрады (жоспарланғаны – 84, жоспардың орындалуы – 242%), ал 2–3 деңгейдегі басшылықтың тексерулерге қатысуының жалпы саны 1758-ді құрады (жоспарланғаны – 595, жоспардың орындалуы – 295%).

ЖОЛ ҚАУІПСІЗДІГІ / GRI 3-3, 403-2 /

Жол қозғалысының қауіпсіздігі бойынша тұрақты көрсеткіштерді қамтамасыз ету мақсатында КПО жол қауіпсіздігін (ЖҚ) жақсарту жөніндегі жыл сайынғы іс-шаралар жоспарларын іске асыруды жалғастыруда. 2024 жылы компания жоспардағы іс-шаралардың 95%-н орындады.

2024 жылы ЖҚ бойынша жеткен негізгі жетістіктер/орындалған іс-шаралар:

- ISO 39001: Жол қозғалысы қауіпсіздігін басқару жүйесі – 2қадағалау аудитінен сәтті өтуі (ешқандай сәйкессіздіктерсіз);
- Жол қозғалысы қауіпсіздігі бойынша көрсеткіштері төмен 12 мердігер ұйымдағы жол қозғалысы қауіпсіздігін қамтамасыз ету тиімділігін тексеру;
- КПО мен мердігер ұйымдар персоналына арналған жол қозғалысы қауіпсіздігі саласындағы хабардарлықты арттыру бойынша маусымдық кампаниялар жүргізу;
- Тәжірибе алмасу және жол қозғалысы қауіпсіздігін арттыру бойынша ұсыныстар алу үшін жүргізушілермен шағын форумдар өткізу;
- Қыста көлік жүргізуге байланысты қауіптерге, соның ішінде жолда жануарлармен соқтығысу қаупіне қатысты жүргізушілерге арналған кезектен тыс жиналыс өткізу;
- КПО-ның апаттық әрекет ету және денсаулық сақтау бөлімдерінің қатысуымен апатты ЖКО бойынша оқу-жаттығу жұмыстары;
- Барлық негізгі логистика көлік құралдарына жолаушылар үшін ЖҚЕ туралы ақпаратпен QR-коды бар жапсырмаларды орнату;
- Қосалқы логистика құрамындағы барлық көлік құралдарына «Көлік жүргізуім қауіпсіз бе?» деген жазуы бар жапсырмаларды енгізу;

- «Жасыл», «Сары» және «Қызыл» жүргізуші санаттары бойынша КҚБЖ ұпайларын қайта қарау;
- ROSPA стандарты бойынша сертификатталған қауіпсіз жүргізу бойынша оқыту орталығының сыртқы сарапшыларын тарта отырып, КПО-ның қауіпсіз жүргізу тренингінің сапасын арттыру;
- КПО-ның жол қозғалысы қауіпсіздігін басқару жүйесіне Оператор өкілдері тарапынан шолу жүргізу;
- Көлік қызметкерлері күніне орай ұйымдастырылған іс-шаралар аясында мердігер ұйымдардың қатысуымен іс-шаралар өткізілді, онда жүргізушілер алғашқы медициналық көмек көрсету және өрт сөндіргіштердің көмегімен өртті сөндіру дағдыларын көрсетті.

2024 жылы КПО мен жергілікті мемлекеттік органдар арасында Ақсай қаласында жол-көлік жарақаттануының алдын алу жөніндегі іс-шараларды бірлесіп ұйымдастыруға қатысты меморандумға қол қойылды.

Сондай-ақ, мемлекеттік органдармен және халықпен өзара іс-қимыл шеңберінде КПО ЖҚ жақсарту мақсатында 2024 жылы келесі іс-шараларды өткізді/қатысты:

- Халықаралық балаларды қорғау күніне және халықаралық жол-көлік оқиғалары құрбандарын еске алу күніне арналған байқаулар өткізу және балаларға естелік сыйлықтар табыстау арқылы іс-шаралар ұйымдастыру;
- Ақсай қаласындағы ЖҚҚ тақырыбындағы билбордтарды жаңарту.



«Жас жаяу жүргінші мектебі» атты оқу науқаны аясындағы іс-шара барысында, 1 маусым 2024 ж.

Біз үшін бұл неге маңызды? / GRI 3-3 /

Жұмысқа жарамдылық – бұл кең ұғым, ол жұмыскер мен оның лауазымдық міндеттерін қауіпсіз әрі кәсіби түрде орындау қабілеті арасындағы байланысты сипаттайды. Жұмысқа жарамдылықты анықтауға арналған тексерулердің мақсаты – жұмыскердің белгілі бір міндеттерді орындауына немесе нақты ортада жұмыс істеуіне кедергі келтіруі мүмкін физикалық және психологиялық шектеулерді анықтау.

«Жарамсыз» немесе «шектеулермен жарамды» деп танылған жұмыскерлерге компания өзгертілген еңбек жағдайларын ұсынады немесе оларды балама жұмысқа ауыстырады. Осылайша, жұмыскер ықтимал қауіпті ортаның әсерінен қорғалады, алайда сонымен бірге жұмыс орнын сақтап қалады.

Сондай-ақ, жұмысқа жарамдылықты анықтауға қатысты Қазақстан Республикасының талаптарын құқықтық тұрғыда сақтау да маңызды болып табылады. Бұған жұмыс берушінің медициналық тексеруден өтуді ұйымдастыру және төлеу, еңбек жағдайларына сәйкес жұмыскерлерді санаттарға бөлу, мерзімді медициналық тексеруден уақтылы өтпеген жұмыскерлерді жұмыстан шеттету, жұмыскерлердің денсаулығын жақсарту бойынша шаралар қабылдау, болжамды кәсіптік ауру туралы хабарлау және т.б. жатады.



Дина Мамбешова
Жедел медициналық
жәрдем фельдшері



/ GRI 2-23 /

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Еңбекті қорғау

Біз жұмыс көрсеткіштерді үздіксіз жетілдіруге қол жеткізу үшін еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, қауіпсіздікті қамтамасыз ету бойынша мәселелерді шешудің жүйелі тәсілін қолданамыз.

2024

АЛҒАШҚЫ КӨМЕК КӨРСЕТУ КУРСЫН:

1 040

жұмыскер міндетті

152

жұмыскер ерікті түрде өтті

Жұмыскерлерді психологиялық
қолдау бағдарламасы аясында

587

жұмыскер консультациялық
кеңес алды

ӨТКІЗІЛГЕН ШАРАЛАР:

Ауысым алдындағы
медициналық тексерулер саны

176

 мың

30

 мыңнан

астам ҚМГКК-де физикалық
факторлар мен ауа ортасын өлшеу

Мердігер ұйымдардың
медициналық пункттерінде
жүргізілген аудиттер

2

Мердігер ұйымдардың
қоғамдық тамақтану
объектілерінде жүргізілген
тексерістер

28

ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

9-сурет. КПО денсаулық сақтау бөлімі қызметінің негізгі қағидаттары



ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ДЕНСАУЛЫҒЫН ҚАУІПТІ ЖӘНЕ ЗИЯНДЫ ӨНДІРІСТІК ФАКТОРЛАРДЫҢ ӘСЕРІНЕН ҚОРҒАУ:

- Денсаулық жағдайын бағалау
 - Ауысым алдындағы медициналық куәландыру
 - Жұмысқа жарамдылық
 - Медициналық бақылау
- Есірткі заттар мен алкоголь
- Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару
- Жұмыс орындарының эргономикасы
- Денсаулыққа төнетін қауіп-қатерлерді бақылау (алдын алу)
 - Денсаулыққа төніп тұрған қауіп-қатерлерді бағалау
 - Азық-түлік пен су ресурстарының қауіпсіздігі
 - Әсерді бақылау
- Жұмыс орындарын аттестаттау

МЕДИЦИНАЛЫҚ КӨМЕККЕ ҚОЛЖЕТІМДІЛІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ:

- Алғашқы медициналық көмек көрсетуге оқыту
- АСД-ларды сатып алу және қондыру
- Тәулік бойы шұғыл медициналық көмек көрсету
- Медициналық сақтандыру
- Ақсай қаласындағы ОАА-сын жаңғырту жобасы



САЛАУАТТЫ ӨМІР САЛТЫН НАСИХАТТАУ:

- Денсаулықты насихаттау бағдарламасы
 - «Сау жүрек» бағдарламасы және дұрыс тамақтану бағдарламасы
- Жұмыскерлерге психологиялық қолдау көрсету бағдарламасы

Төменде кәсіби денсаулыққа әсер ететін белгілі бір қауіп-қатерлер мен өндірістік факторларды барынша азайту мақсатында қойылған міндеттердің орындалу нәтижелері берілген.

Кесте 14. Денсаулық сақтау саласындағы міндеттеріміз

/ GRI 3-3, 414-2, ТДМ 3.4, 3.5, 3.8, 3.9, 8.8 /



2024 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2024 жылғы жүзеге асырылған шаралар	2025 жылға қойылған міндеттер
МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҚОЛЖЕТИМДІЛІГІ			
ҚКЖ-1 кеңейтілуіне байланысты осы жобадағы мердігер ұйымның медициналық пункттеріне аудит жүргізу	Аяқталды	Аудит жүргізілді, тиісті ұсынымдар мен іс-шаралар ұсынылып, орындалды.	БС медициналық пункттеріне аудит жүргізу
Алғашқы көмек көрсетуге оқытылған тұлғаларға АСД-ны қолдану бойынша қайта нұсқама өткізу	Аяқталды	КПО-да алғашқы көмек көрсетуге оқытылған тұлғалардың жалпы санының 85%-ы АСД-ны пайдалану бойынша қайта нұсқамадан өтті.	
Медициналық сақтандырудың жаңа бағдарламасына көшуді ұйымдастыру, тұрақты коммуникацияны қамтамасыз ету және жұмыстағы іркілістерді барынша азайту	Аяқталды	Көшу сәтті жүзеге асырылды.	Медициналық сақтандыру қызметтерінің сапалы көрсетілуін тұрақты түрде қамтамасыз ету үшін кері байланысты жинау және оны пайдалану
Жұмыскерлер қатарындағы тұлғалардың жеткілікті санын алғашқы көмек көрсетуге оқыту және алғашқы көмек қобдишалары мен АСД-ның жеткілікті санын қамтамасыз ету арқылы алғашқы көмек көрсету деңгейін (1-деңгей) арттыру	Жүзеге асырылуда	Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 15 желтоқсандағы № ҚР ДСМ-269/2020 «Алғашқы көмекті медициналық білімі жоқ, оның ішінде тиісті даярлықтан өткен адамдардың көрсету қағидаларын және алғашқы көмекті көрсету стандартын бекіту туралы» бұйрығы негізінде қауіпті өндірістік объектілерде жұмыс істейтін компанияның барлық жұмыскерлері алғашқы көмек көрсету бойынша оқытуды бастады.	Қауіпті жағдайларда жұмыс істейтін компанияның барлық жұмыскерлерін алғашқы көмек көрсету дағдыларына үйрету
Дәрігерлік медициналық көмекті цифрландыру бойынша бағалау жүргізіп, жоспар дайындау (2-деңгей)	Жүзеге асырылуда	Өтінім КПО АТ бөліміне жолданды.	Дәрігерлік медициналық көмекті цифрландыру бойынша (2-деңгей) бюджет алу
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ			
Мердігер ұйымдардың санитарлық-тұрмыстық жағдайлар мен ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ салаларындағы аудиттеріне қатысуды жалғастыру.	Жүзеге асырылуда	Санитарлық зертхананың жұмыскерлері 11 аудитке қатысты.	Мердігер ұйымдардың санитарлық-тұрмыстық жағдайлар мен ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ салаларындағы аудиттеріне қатысуды жалғастыру.
Компанияның да, мердігер ұйымдардың да қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару ережелерін қолдануын қамтамасыз ету үшін сол ережелерді одан әрі енгізуді жалғастыру	Жүзеге асырылуда	Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару процедурасын енгізу жұмыстары жалғасты.	Бизнес-серіктестердің жұмыскерлері арасында қауіптер мен оларды бақылау шаралары туралы хабардарлықты арттыру мақсатында инструкторларды оқыту бойынша қосымша семинарлар мен сабақтар өткізу.
<ul style="list-style-type: none"> Легионеллез ауруының қауіпін азайту бойынша жоспардың орындалуын тексеру; Инфрақұрылымды басқару персоналы үшін легионеллез ауруына қатысты хабардарлықты арттыру бойынша қосымша оқыту сабақтарын өткізу 	Аяқталды	Оқыту сабақтары жүргізілді	Легионеллез ауруына қарсы іс-шаралар процедурасын жүзеге асыруды жалғастыру.

2024 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2024 жылғы жүзеге асырылған шаралар	2025 жылға қойылған міндеттер
Жұмыс орындарын аттестаттау шеңберінде анықталған сәйкессіздіктерді жою бойынша іс-шаралар жоспарын іске асыру	Жүзеге асырылуда	Кейбір іс-шаралар орындалды, ал басқалары орындау мерзімінің ұзақтығына байланысты жүзеге асырылу сатысында.	Жұмыс орындарын аттестаттау шеңберінде сәйкессіздіктерді жоюға бағытталған қалған іс-шаралардың орындалуын бақылауды жүзеге асыру.
<ul style="list-style-type: none"> Жұмыскерлерге және мердігер ұйымдарға таралатын КПО-ның алкогольге қарсы процедураларының түпкілікті нұсқасын дайындау. Осыған байланысты құқықтық және кадрлық аспектілерді бағалау және пысықтау; Мердігер ұйымдардың жұмыскерлерін жолдау тәртібі мен жұмыскерлерге консультациялар жүргізу тәртібін белгілеу. 	Аяқталды	КПО-да алкогольді тұтынуға тыйым салу саясаты әзірленіп, енгізілді.	Алкогольді тұтынуға тыйым салу саясатын енгізуді КПО шеңберінде жалғастыру.
«Сұратым бойынша» радиологиялық тексеру қызметтерін көрсету.	Жүзеге асырылуда	Ұңғымалық СКҚ бойынша радиологиялық зерттеулер ұңғымалық операциялар бөлімінен келіп түскен сұратымдарға сәйкес жүргізілді.	
Қатер факторлары мен санитарлық сәйкестікке негізделген мониторинг жоспары: денсаулыққа зиян келтіруі мүмкін факторларды азайта отырып, санитарлық қатер деңгейі жоғары учаскелерге басымдық беру.	Жүзеге асырылуда	Денсаулыққа зиянды факторлардың тізілімі жаңартылды.	
Денсаулыққа төнетін қауіп-қатерлерді бағалау жұмысын жетілдіру жөніндегі жаңартылған жоспар негізінде алты қауіп-қатерлерді бағалау жұмыстарын жүргізу.	Аяқталды	Денсаулыққа қатысты бес қатерлерді бағалау жұмыстары жүргізілді. Денсаулыққа төніп тұрған қауіп-қатерді бағалау жұмысы ҚКЖ-1 объектісі әлі пайдалануға берілмегендіктен, 2025 жылға ауыстырылды.	Жоспарға сәйкес денсаулыққа төніп тұрған қауіп-қатерлерді бағалау жұмыстарын жүргізу
КПО жобаларына немесе қызметіне тартылған бизнес-серіктестерге (мердігер ұйымдарға) жұмысқа жарамдылықты айқындау талаптарының орындалуын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды іске асыру.	Аяқталды	Жоспар жүзеге асырылды; бизнес-серіктестердің жұмыскерлерінің 99,5%-ында жұмысқа жарамдылығын растайтын жарамды анықтамалар болды.	Тұрақты сәйкестікке іріктеп тексерулер жүргізу
НАСИХАТТАУ			
Сабақтар өткізетін, қатысуға ниет білдірген жаңадан бастаушыларға оқыту жүргізетін жүргізушілерге (фасилитаторларға) қолдау көрсетуді жалғастыру	Жүзеге асырылуда	Жалпы белсенділік төмендегенімен, жүргізушілер сабақ өткізуді жалғастырды.	Қатысуға ниет білдірген жұмыскерлерге оқытуды және жүргізушілерге қолдау көрсетуді жалғастыру.
Жұмыскерлердің психикалық денсаулығына қолдау көрсетудің баламалы жолдарын қарастыру	Жүзеге асырылуда	КПО жұмыскерлеріне арналған қолдау көрсету бағдарламасына өтінім ресімделу сатысында.	Жұмыскерлердің психикалық денсаулығына қолдау көрсетудің баламалы жолдары бойынша ресімделген өтінім шеңберінде жұмысты жалғастыру.
2024 жылға арналған денсаулық сақтауды насихаттау жоспарын іске асыру, соның ішінде: <ul style="list-style-type: none"> Кардиоқауіптердің алдын алу жөніндегі кампания – биометриялық тексеру; Дұрыс тамақтану бағдарламасы – салауатты тамақтану. 	Аяқталды	Биометриялық бағалау да, тамақтану бағдарламасы да үлкен жетістікке жетті.	Биометриялық тексеру бағдарламаларын жалғастыру.

ШҰҒЫЛ МЕДИЦИНАЛЫҚ КӨМЕК КӨРСЕТУ САПАСЫН АРТТЫРУ

/ GRI 3-3, 403-3 /

Жедел және шұғыл көмек көрсету секторы Қарашығанақ кен орнында және Ақсай қаласындағы кеңселерде тәулік бойы шұғыл медициналық әрекет етуді қамтамасыз етеді. Шұғыл шақыртулардан бөлек, бес медициналық пункттің дәрігерлері мен фельдшерлері амбулаториялық көмек көрсетеді, ауысым алдындағы, рейс алдындағы және рейстен

кейінгі медициналық тексерулер жүргізеді, өнеркәсіптік объектілерде денсаулықты сақтау бойынша түсіндіру іс-шараларын өткізеді, сондай-ақ шұғыл әрекет ету үдерісіне тартылған персоналмен тұрақты түрде оқу-жаттығулар мен практикалық сабақтар ұйымдастырады.

Кесте 15. 2022– 2024 жж. медициналық көмек көрсету нәтижелері

Медициналық көмек көрсету көрсеткіштері	2024 ж.	2023 ж.	2022 ж.
Медициналық пункттерге жүгінген пациенттер саны	1 666	1 814	2 092
Шұғыл шақырулар саны	101	102	121
Медициналық мекемелерге жеткізілген пациенттер саны	53	83	105
Өткізілген практикалық сабақтар мен жаттығулардың саны	372	311	276
Алғашқы көмек көрсетуге оқытылған жұмыскерлер саны	394	364	330
Ауысым алдындағы медициналық куәландыру (жүргізушілер/операторлар/электриктер)	2024 ж.	2023 ж.	2022 ж.
Куәландыру	176 471	178 923	148 594
Еңбекке жарамсыз болып анықталған жағдайлар саны	160	162	191
Кездейсоқ алкотестілеу саны SDG 3.5	4 163	1 105	1 688
Кездейсоқ алкотестілеудің оң нәтижелер саны	0	1	0

Ақсай қаласындағы ОАА шұғыл медициналық көмек көрсету бөлімшесін жаңғырту жобасы

/ GRI 3-3, 203-1, ТДМ 3.8, 9.1, 9.4 /

2020 жылы қаңтарда басталған Ақсай қаласындағы ОАА-ны жаңғыртуға арналған бес жылдық жоба аурухананың шұғыл медициналық көмек пен қарқынды терапия көрсету мүмкіндіктерін айтарлықтай арттыруға ықпал етті. Қол жеткізілген нәтижелердің айқын дәлелі – ОАА-ның негізгі тиімділік көрсеткіштерінің жақсаруы.

2020 жылдан бастап бүгінгі күнге дейін шұғыл медициналық көмек көрсету және қарқынды терапия саласында қол жеткізілген елеулі жетістіктерді ескере отырып, сондай-ақ БҚО әкімдігі, облыстық денсаулық сақтау басқармасы және Ақсай қаласының орталық аудандық ауруханасының өтініштеріне сәйкес, 2023 жылы жоба уақытша тоқтатылып, күш-жігер мүдделі тараптар үшін аса маңызды болып саналатын акушерлік, гинекология, педиатрия және неонатология салаларындағы қызметтердің сапасын арттыруға бағытталды.

Ақсай қаласының орталық аудандық ауруханасын жаңғырту жобасын бекітілген бюджет аясында және белгіленген мерзімде жүзеге асыру мақсатында жобаны 2024 жылы қайта бастауға дайындық жұмыстары жүргізілуде.

2024 жылдың маусымында жоба акушерлік, педиатрия және неонатология қызметтерінің сапасын арттыруға баса назар аудара отырып, қайта жанданды. Алты ай бойы мердігер ұйым — University Medical Centre (UMC) қорының кәсіби медициналық қызметкерлері Ақсай қаласының орталық аудандық ауруханасында жұмыс істеп, ОАА медицина персоналына жұмыс орнында практикалық оқыту жүргізді, семинарлар мен дәрістер ұйымдастырды. Жоба аясында Ақсай қалалық ОАА-ның негізгі дәрігерлері мен тәжірибелі мамандары Астана қаласындағы медициналық холдингте оқытудан өтті. 2024 жылдың желтоқсанында жоба белгіленген мерзімдер мен жоспарларға сәйкес сәтті аяқталды.

ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ АУРУҒА ШАЛДЫҒУЫН БАҚЫЛАУ

/ GRI 403-3, 403-6, ТДМ 3.4, 3.5, 3.8 /

Медициналық сақтандыру

КПО жұмыскерлеріне және олардың отбасыларына Қазақстан Республикасындағы кепілдендірілген тегін медициналық көмек пен міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру шеңберінде қолжетімді медициналық қызметтерге қосымша медициналық қызметтерді қамтитын медициналық сақтандыру ұсынылады.

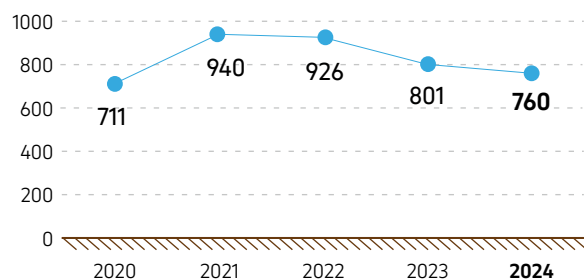
2024 жылы жаңа медициналық сақтандыру бағдарламасы іске қосылды. Бұл бағдарлама екі қызмет көрсетуші арасындағы тұтынушылар үшін бәсекелестік арқылы қызмет көрсету сапасын арттыруға бағытталған. Бастапқы қиындықтарға қарамастан, көшу үдерісі сәтті өтті.

Жаңа бағдарлама басталған сәтте сақтандырылған жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің саны 9 382 адамды құрады.

Уақытша еңбекке жарамсыздық парақтары бойынша болмауды қадағалау / GRI 403-3, 403-10 /

2024 жылы ауруға байланысты жұмыста болмау көрсеткіші COVID-19 пандемиясының шарықтау шегінен кейін төмендей берді.

5-сызба. КПО персоналының уақытша еңбекке жарамсыздық парағын ресімдеуге байланысты жұмыс орнында болмау көрсеткіші, 2020–2023 жж.



Ескерту: КПО-да жұмыс орнында болмау көрсеткішін есептеу үшін келесі әдіс қолданылады:

- Жұмыс орнында болмау көрсеткіші = жұмыс орнында болмау (ауруына байланысты) салдарынан жоғалған күндердің нақты саны x 100 / жұмыскерлердің жалпы саны. Басқа себептер бойынша жұмыс орнында болмаған күндер туралы ақпарат жоқ.
- КПО-да жұмыс орнында болмау көрсеткіші жұмыскерлердің саны негізінде (адам-сағат емес) есептеу әдістемесі қабылданған, өйткені бұл әдістеме реттеуші органдардың талабы болып табылады.

Кәсіптік аурулар / GRI 403-2, 403-3, 403-10 /

Еңбек қауіпсіздігі, еңбекті қорғау және өндірістік орта жөніндегі 1981 жылғы Конвенцияға 2002 жылғы Хаттамаға (№155) сәйкес, «Кәсіптік ауру» термині еңбек қызметіне байланысты туындайтын зиянды және (немесе) қауіпті факторлардың әсерінен пайда болатын кез келген ауруды қамтиды.

«Кәсіптік ауру» көрсеткіші ұйымдағы денсаулыққа төнетін қауіп-қатерлерді басқару жүйесінің жағдайын айқындайтын негізгі көрсеткіш болып табылады.

Озық тәжірибе қатерлердің алдын алуға және жұмыс орнындағы әл-ауқатты қолдауға бағытталған мәдениетті дамытуды, сондай-ақ қатерлерді бағалау мен басқаруды және денсаулыққа қатысты мәселелерді алдын ала бақылауды қамтиды.

Кәсіптік аурулар деңгейін төмендетудің тағы бір тәсілі – жұмыс орнында денсаулықты сақтау бойынша ағартушылық іс-шараларды жүзеге асыру.

2024 жылы КПО жұмыскерлері арасында кәсіптік ауру жағдайлары тіркелген жоқ.

Жұмысқа жарамдылық

/ GRI 403-2, 403-3, 403-6 /

Жұмысқа жарамдылықты анықтауға арналған тексерулердің мақсаты – жұмыскердің белгілі бір лауазымдық міндеттерді тиімді орындауға физикалық және медициналық тұрғыдан жарамдылығын, сондай-ақ өзіне немесе басқа адамдарға қауіп төндірмей жұмыс істеу мүмкіндігін бағалау.

КПО-да Қазақстан Республикасының тиісті нормативтік-құқықтық талаптарының сақталуы қамтамасыз етіледі, сондай-ақ салалық стандарттар қолданылады (Мұнай және газ өндірушілердің халықаралық қауымдастығы (IOGP) / Қоршаған ортаны қорғау және әлеуметтік мәселелер жөніндегі мұнай-газ өнеркәсібі өкілдерінің халықаралық қауымдастығы (IPIECA)).



2023 жылы келісімшарт иелері үшін бизнес-серіктестердің жұмысқа жарамдылықты айқындауға қатысты заңнамалық талаптарды сақтауын бақылауды күшейту мақсатында тиісті талаптардың сақталуын тексеру жоспары әзірленді. 2024 жылы жоспардың жүзеге асырылуы аяқталды.

Қолданыстағы келісімшарттардың жалпы саны	КПО кен орнындағы осы келісімшарттар бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлердің жалпы саны	Жұмысқа жарамдылығын растайтын қолданыстағы анықтамалардың саны	Тексеруге сұратылған жұмысқа жарамдылық туралы анықтамалардың жалпы саны	Тексеруге алынған жұмысқа жарамдылық туралы анықтамалардың жалпы саны
175	15 986	15 909 (99,5%)	1 330	1 326 (99,6%)

ӨНЕРКӘСІПТІК ОБЪЕКТІЛЕРДЕ ӨНДІРІСТІК БАҚЫЛАУ

/ GRI 403-3, ТДМ 3.9, 8.8 /

КПО объектілері мен қондырғыларында өнеркәсіптік гигиена және санитария саласында тұрақты бақылау жүргізіледі. Төменгі кестеде соңғы үш жылда өткізген мониторинг нәтижелері көрсетілген.

Кесте 16. Өндірістік факторларды бақылау, 2020–2024 жж.

Өндірістік факторлар	2024 ж.		2023 ж.		2022 ж.	
	Өлшеулер саны	Сәйкессіздіктер саны	Өлшеулер саны	Сәйкессіздіктер саны	Өлшеулер саны	Сәйкессіздіктер саны
Шу	486	124	492	122	420	91
Діріл	84	29	84	29	75	16
Электромагниттік өрістер	3 988	6	3 964	63	3 968	27
Электростатикалық өрістер	2 505	0	2 419	0	2 342	0
Жарықтандыру	3 726	513	3 581	589	3 045	27
Микроклимат	7 044	668	6 474	790	6 258	575
Жұмыс аймағының ауасы	13 035	0	12 612	0	13 965	0
Барлығы	30 868	1 340	29 626	1 593	30 073	736

Сәйкессіздіктер туралы ақпарат тиісті объект басшылығына жеткізіледі, анықталған сәйкессіздіктерді жою жөніндегі іс-шаралар әзірленеді және олардың орындалу статусы Synergi жүйесі арқылы бақыланады.

САЛАУАТТЫ ӨМІР САЛТЫН НАСИХАТТАУ / GRI 3-3, 403-6, ТДМ 3.4, 3.8 /

Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының күнтізбесінде және жұмыскерлерді қолдау бағдарламасында белгіленген әдеттегі іс-шаралардан бөлек, 2024 жылғы денсаулықты нығайту бағдарламасы биометриялық тексеру бағдарламасы мен тамақтану бағдарламасын қамтыды.

Кесте 17. 2024 жылға арналған денсаулықты нығайту бағдарламалар нәтижелері

Бағдарламаның атауы	Сипаттамасы	Нәтиже
Сау жүрек (биометриялық тексеру)	<p>Бір жыл бұрын іске асырылған жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қаупінің алдын алу жөніндегі табысты бағдарламаның жалғасы ретінде 2024 жылы биометриялық зерттеулер жүргізу бағдарламасы жүзеге асырылды.</p> <p>Медициналық бригадалар (дәрігер мен фельдшерлер) КПО-ның әртүрлі объектілеріне барып, жұмыскерлерге жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қаупін бағалау мақсатында биометриялық тексеруден (бой, салмақ, артериялық қысым және липидтік профиль) өту және кейіннен кеңес алу мүмкіндігін ұсынды.</p>	<p>Бағдарламаға 775 жұмыскер қатысты (жұмыскерлердің жалпы санының >20%). Қатысушылардың пікірінше, бағдарлама керемет жетістікке жетті.</p>
Дұрыс тамақтану	<p>Дұрыс тамақтану әдеті – салауатты өмір салтының кепілі. Интерактивті оқыту курстарын өткізу үшін Қазақ ұлттық тағамтану академиясының еліміздегі тамақтану саласындағы жетекші сарапшыларының бірі шақырылды.</p> <p>Оқудан кейін КПО жұмыскерлері арасында аспаздық байқау (ең үздік рецепт байқауы) өтті. Рецепттерді академияның сарапшы қазылар алқасы бағалады.</p>	<p>Оқытуға 100-ден астам жұмыскер қатысты.</p> <p>30-дан астам рецепт ұсынылды, сондай-ақ қазылар алқасы тандаған үздік рецепттерден құралған аспаздық кітап (рецепттер жинағы) жарық көрді.</p>
Жұмыскерлерді қолдау бойынша бағдарлама	<p>КПО-да 2020 жылы жұмыскерлерді қолдау бойынша бағдарлама енгізілді. Оның негізгі мақсаты – психикалық денсаулықты қолдау және КПО жұмыскерлеріне зиян келуінің алдын алу. Бағдарламаға соматикалық аурулармен күресу, өз-өзіне зиян келтірудің алдын алу, сондай-ақ мазасыздық, депрессия және үрей шабуылдары сияқты психикалық денсаулыққа әсер ететін факторлар салдарынан суицид қаупін азайту кіреді. Бағдарлама шеңберінде сырттан тартылған білікті психологтармен құпия кеңес алу мүмкіндігі ұсынылады. Кеңестер мультимедиялық құралдар арқылы, бейнебайланыс арқылы немесе тәулік бойы қолжетімді арнайы жедел желі арқылы бетпе-бет форматта өткізіледі. Сонымен қатар, бағдарлама аясында топтық сессиялар мен вебинарлар өткізілуі мүмкін.</p>	<p>2024 жылы түрлі байланыс арналары арқылы жалпы саны 587 жұмыскер көмекке жүгінді.</p>



Жүзу турнирі

Біз үшін бұл неге маңызды? / GRI 3-3 /

Қарашығанақ кен орнын игеру және пайдалану үшін мамандығы әртүрлі мыңдаған білікті, өз ісіне адал және дарынды мамандар қажет – мұнай-газ инженері мен техниктен бастап, бухгалтер мен логистке дейін.

Біздің қызметкерлер – жетістігіміздің негізі. КПО Қазақстандық кадрларды дамытуға белсенді түрде инвестиция салып келеді. Бұл ретте акционер компаниялардың халықаралық тәжірибесін қолдана отырып, мақсатты оқу бағдарламаларын ұйымдастырып, білім беру мекемелерімен ынтымақтастық орнатады.

Кадр саясаты мен қызметкерлермен еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен, Өнімді бөлу туралы Қорытынды келісімнің ережелерімен, Мердігерлер комитетінің шешімдерімен, Бірлескен басқару туралы келісіммен және ұжымдық шарттармен реттеледі. Бұл құжаттар әділ және ашық еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталған.



Слушаш Избасарова
КПО Еңбек ресурстары және
қызметтер директоры



/ GRI 3-3, 2-23 /

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Жұмыскерлер

Біз бір-бірімізге сыйластықпен, әділ және ізетпен қараймыз.

Біз әріптестеріміздің түрлі мәдениеті мен жұмыс істейтін қауымдастықтарды қолдаймыз және құрметтейміз.

Біз мәдени-этникалық әртүрлілікті, сондай-ақ әртүрлі сенімдерді, дағдыларды, білімді және тәжірибені бағалаймыз.

2024

КАДРЛАРДАҒЫ ЖЕРГІЛІКТІ ҚАМТУ ҮЛЕСІН АРТТЫРУ БАҒДАРЛАМАСЫ:

5

лауазым
ұлттандырылды

2

лауазым қысқартылды

Жұмыскерлердің

95%-ы

ҚР азаматтары

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ:

54

өтініш қабылданды
және шешілді

ОҚЫТУДАН ӨТКЕН:

КПО жұмыскерлері

3 986

Мердігер ұйым жұмыскерлері

18 165

Халықаралық бағдарламалар
бойынша

179

жұмыскер сертификатталды

ЖҰМЫСКЕРЛЕРГЕ ДЕГЕН ҚАМҚОРЛЫҚ

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ САЯСАТЫ / GRI 3-3 /

Табысты бизнес дамуы білікті және дарынды мамандарды тарту мен оларды ұстап қалусыз мүмкін емес.

КПО Қазақстанның мұнай-газ саласында бәсекеге қабілетті еңбек шарттарын ұсына отырып, болашағы зор үміткерлерді тартуға және кадрлардың ауысу деңгейін төмендетуге ықпал етеді. Компанияны жұмыс беруші ретінде тартымды ететін маңызды аспектілердің бірі – өз мойнына алған міндеттемелерді қатаң орындау және қызметкерлердің еңбек құқықтарын сақтау.

КПО теңдік пен инклюзивтілік қағидаларын ұстанады, және нәсіліне, тері түсіне, дініне, жасына, жынысына, жыныстық бағдарына, гендерлік сәйкестігіне, отбасылық жағдайына, мүгедектігіне, этникалық немесе ұлттық тегіне байланысты кез келген кемсітушілік түрін болдырмайды. Мұндай тәсіл Компанияға жоғары білікті мамандардан құралған мықты команда қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Компанияда персоналға қатысты шешімдер қызметкердің біліктілігіне, кәсіби жетістіктеріне, жұмыс нәтижелеріне және іскерлік қасиеттеріне негізделген объективті факторлар бойынша қабылданады. Бұл еңбек қызметінің барлық аспектілеріне қатысты: жұмысқа қабылдау, аттестация, мансаптық өсу, оқыту және дамыту, тәртіптік шаралар, еңбекақы төлеу және еңбек қатынастарын тоқтату.

КПО-да жергілікті қамтуды ұлғайту шетелдік жұмыскерлерді жергілікті кадрлармен алмастыру және жергілікті персоналды кәсіптік оқыту және дамыту арқылы шешіледі. Бұл жұмыстарды білікті, сапалы және халықаралық стандарттарға сәйкес орындауға мүмкіндік береді. Бұл тәсіл шетелдік персоналды ауыстыру барысында өндірістік қызметке мейлінше аз қатер төндіруге және қойылған мақсаттарға сапаның ең жоғары деңгейін қамтамасыз етіп қол жеткізуге ықпал етеді. Ол үшін КПО-да әрбір жұмыскердің жеке қажеттіліктерін ескере отырып жүзеге асырылатын Кадрларды даярлау бойынша жылдық жоспар әзірленеді. Оқу бағдарламаларын іске асыру Компанияға келесі мүмкіндіктер береді:

- ӨБТК-нің 7-қосымшасында келтірілген Қазақстандық жұмыскерлерді даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға қатысты талаптарды мұнай-газ өнеркәсібіндегі озық халықаралық тәжірибелерге, сондай-ақ ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ және өнеркәсіптік гигиена талаптарына сәйкес орындайды.

- Кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыруға бағытталған, ұйымды білікті және құзыретті қызметкерлермен қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін бағдарламаларды жүзеге асырады.
- Өндірістік мақсаттар мен міндеттерге жету үшін оқыту шараларын өткізеді.
- Компания персоналына ҚР заңнамасының, Компанияның ішкі процедураларының және үздік халықаралық тәжірибелердің талаптарына сәйкес ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша арнайы және міндетті оқытулар өткізеді.

Әралуандылық пен инклюзивтілік

/ GRI 3-3, 405-1 /

Инклюзивті мәдениетті дамыту, әрбір қызметкердің жынысына, жасына, ұлтына және басқа да факторларға қарамастан оның үлесін құрметтеу мен бағалау – КПО компаниясының табысты жұмысы үшін маңызды.

КПО компаниясының ұжымы – көпұлтты. Біздің компанияда Қазақстанның барлық өңірлерінен келген азаматтар еңбек етеді. Қызметкерлердің жалпы санының шамамен 81%-ын Батыс Қазақстан облысының тұрғындары құрайды. Әлемнің түрлі елдерінен келген шетелдік қызметкерлер компания ұжымының шамамен 5%-ын құрайды.

Әйелдер компания қызметкерлерінің жалпы санының 26%-ын құрайды. Компания персоналындағы ер адамдардың басымдығы мұнай-газ секторының ерекшеліктерімен, қауіпті факторлармен байланысты өндірістік алаңдардағы жұмыстардың басым болуымен, сондай-ақ техникалық лауазымдарды дәстүрлі түрде ер адамдардың көбірек иеленуімен түсіндіріледі.

Басшылық жынысына қарамастан барлық қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктерді қолдайды. 1–2 санаттағы басқарушы персонал арасында әйелдердің үлесі 18% құрайды. КПО компания басшылығында гендерлік теңдік пен әртүрлілікке ұмтылады.

Жас құрамын талдау нәтижесі көрсеткендей, ең ірі топ – 31 мен 50 жас аралығындағы қызметкерлер (67%). Жаңа идеяларды енгізу үшін жастардың үлесін (9%), сондай-ақ кең тәжірибесі мен даналығы бар аға буын қызметкерлерін (24%) ескеру маңызды. Мұндай жас ерекшеліктері бойынша алуан түрлі құрам жұмыс үдерісінің инновациялық әрі серпінді болуына ықпал етеді.

Біздің ұжымда мүмкіндігі шектеулі қызметкерлер де еңбек етуде. Біз оларға жеке қолдау көрсетеміз, соның ішінде жұмыс кестесінің икемді (гибридті) форматын ұсынып, олардың еңбек жағдайларын барынша қолайлы етуге және компанияның ортақ табысына өз үлесін қосуға мүмкіндік жасауға ұмтыламыз. Мұнай-газ саласында қауіпсіздік – басты басымдықтардың бірі, сондықтан денсаулық жағдайына байланысты кәсіби жарамдылыққа қойылатын талаптар да жоғары. Мүмкіндігі шектеулі әріптестеріміз, негізінен, кеңселік (канцеляриялық) лауазымдарда жұмыс істейді.

Жыл бойы Компанияда жұмыскерлерге басшылыққа және кадрлар бөліміне кері байланыс беруге мүмкіндік беретін әртүрлі іс-шаралар өткізіледі. Оларға басшылық пен қызметкерлер арасындағы жалпы жиналыстар, компания қызметкерлерінің жыл сайынғы пікір сауалнамасы, Ашық есік күні (HR Open Day), сондай-ақ бас директорлармен кофе-брейк форматында өтетін мерзімді кездесулер жатады. Қосымша түрде кері байланыс тікелей басшылармен жеке қарым-қатынас барысында, сондай-ақ тәулік бойы (24/7) қолжетімді «Жедел желі» арқылы жиналады. Жиналған кері байланысты талдағаннан кейін, кадрлар бөлімі ең өзекті сұрақтарға жауаптарды интранет желісінде жариялап, анықталған мәселелер бойынша шешу жолдарын ұсынады.

Жалпы алғанда, КПО инклюзивтілік қағидасын корпоративтік мәдениеттің негізгі аспектілерінің бірі етуге ұмтылады. Компания ұжымда инклюзивті ойлау жүйесін дамытуды жалғастыруда, әрбір қызметкердің қайталанбас дағдылары мен қабілеттеріне ерекше назар аудара отырып. Аталған тақырып Компанияның Мінез-құлық кодексі бойынша қызметкерлерге арналған міндетті жыл сайынғы оқыту барысында да қамтылады.

КПО Әйелдер клубы / ТДМ 5 /

КПО Әйелдер клубы – бұл Компаниядағы әйелдердің білім мен тәжірибе алмасуына, өзара қолдау

көрсетуіне және кәсіби әрі тұлғалық байланыстарын нығайтуға мүмкіндік беретін платформа. Клубтың негізгі миссиясы – **«Women Support Women»** идеясын жылжыту. Біз әрбір әйел өз әлеуетін толық ашып, мансап жолында жоғары нәтижелерге қол жеткізе алатын қауіпсіз әрі қолайлы жұмыс ортасын құруға және қолдауға ұмтыламыз.

ESG-бағытталған компания ретінде, КПО гендерлік теңгерімге ие адами ресурсты дамытуға ұмтылады. Осыған байланысты, КПО Әйелдер клубы мұнай-газ саласындағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту идеясын, сондай-ақ олардың басшылық лауазымдарға ілгерілеуін қолдайды.

2019 жылдан бастап, алты жыл ішінде Клуб өз жұмысын жүргізу барысында Компанияда әйел қызметкерлерді түрлі өзекті тақырыптарды талқылауға тартатын бірқатар іс-шаралар өткізді.

2024 жылы КПО Әйелдер клубы үш сессия өткізді. Іс-шараларға қатысу жеке (офлайн) түрде де, онлайн форматта да ұйымдастырылды, бұл өз кезегінде барлық ниет білдірушілерді барынша қамтуға мүмкіндік берді. Клубтың жыл бойындағы кездесулерінде талқыланған тақырыптар менталдық және физикалық денсаулық, қамқорлық пен инклюзивтілік, коучинг пен менторлық, ерлер басым ортада әйелдердің мансаптық өсуі, сондай-ақ әйелдердің корпоративтік құндылықтарды қалыптастыруға қосқан үлесі сияқты мәселелерді қамтыды. Қосымша ретінде, сессияларға басқа ұйымдардан шақырылған спикерлер, соның ішінде ер азаматтар да қатысты. Бұл өз кезегінде тақырыптар мен талқылау атмосферасын барынша әртараптандыруға мүмкіндік берді. Біз мұндай кездесулердің өте пайдалы екеніне сенеміз және олар біздің қызметкер әйелдерге жұмыста да, өмірде де ресурстық әрі тиімді болуға көмектеседі деп есептейміз.

Әйелдер клубында қалыптасқан атмосфера әйелдерге мансап пен отбасылық өмір арасындағы тепе-теңдікті сақтауға, шабыт алуға, жеке даму үшін мотивацияны арттыруға, сондай-ақ қоғамдағы белсенділігін күшейтуге мүмкіндік береді.

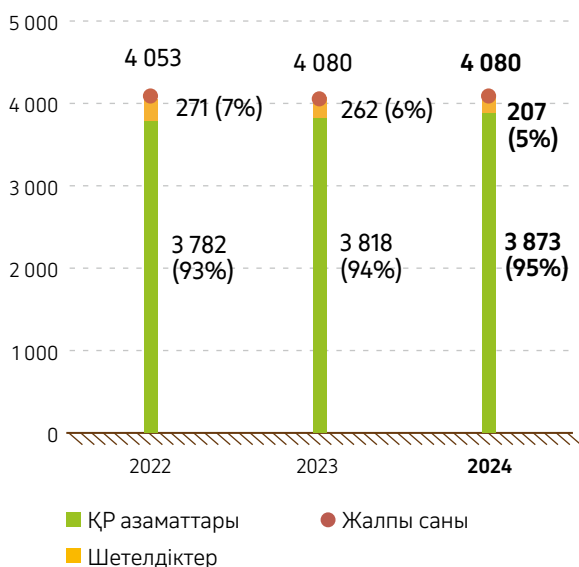


Орал қаласында өткен КПО Әйелдер клубының сессиясында

ПЕРСОНАЛ БОЙЫНША СТАТИСТИКА

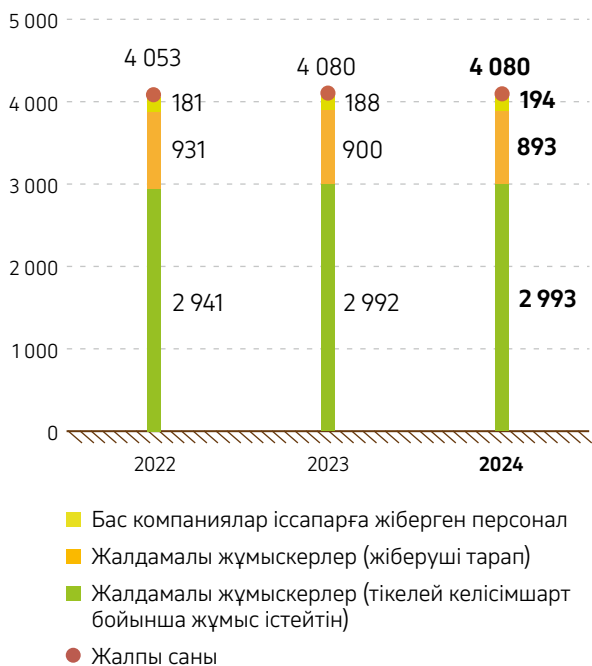
2024 жылдың соңында Компаниядағы персоналдың саны 4 080 адамды құрады, оның 3 873-сі – Қазақстандық азаматтары және 207-і – басқа ел азаматтары.

Сызба 6. КПО-дағы жұмыскерлер саны, 2022–2024 жылдар / GRI 2-7, 405-1(b) /



7-сызбада есеп берілген кезеңнің соңындағы Компаниядағы персоналдың жалпы тізімдік саны мен жұмыскерлердің сандық арақатынасы еңбек қатынастарының ерекшеліктері ескеріліп және жылдарға бөлініп көрсетілген.

Сызба 7. КПО жұмыскерлерінің еңбек шартының түріне қарай жіктелуі, 2022–2024 жылдар / GRI 2-7, 2-8 /



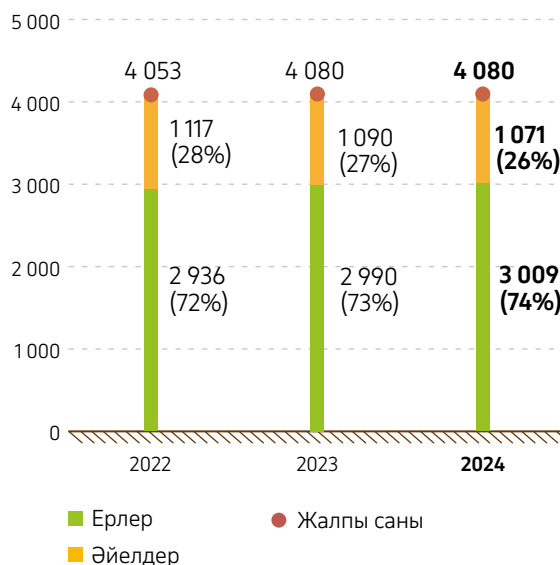
2024 жылдың соңында тұрақты қызметкерлер саны 3 993 адамды құрады, олардың ішінде 1 016 әйел және 2 977 ер адам болды. Уақытша қызметкерлер саны 87 адамды құрады, олардың ішінде 55 әйел және 32 ер адам болды. КПО компаниясында тек толық жұмысбастылық формасы қолданылады.

/ GRI 2-7, 405-1(b) /

8-сызбада жұмыскерлер жынысы бойынша бөлініп көрсетілген. 2024 жылдың соңында Компанияда 3 009 ер адам және 1 071 әйел адам жұмыс істеген.

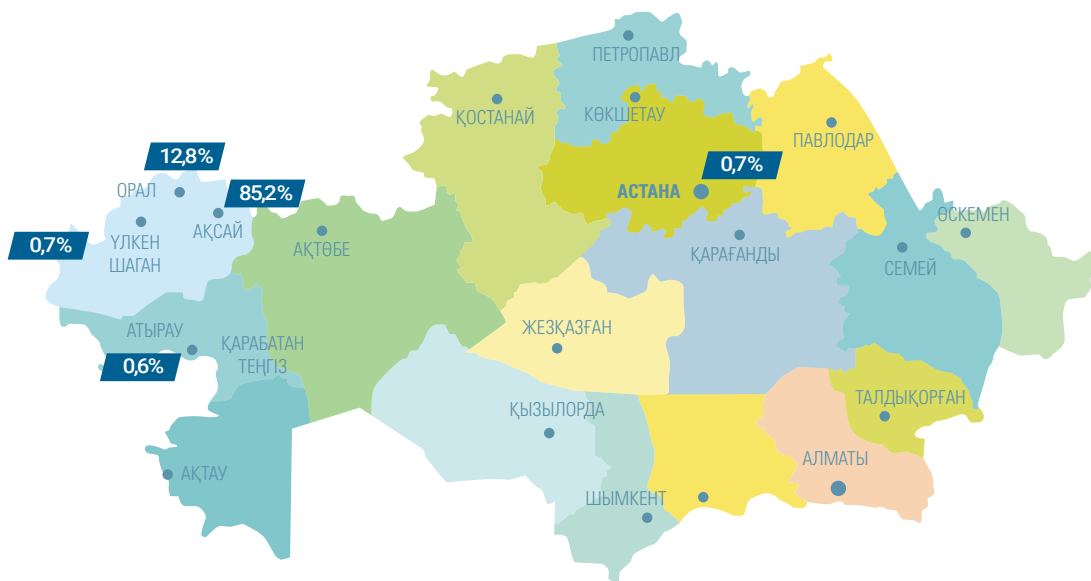
/ GRI 2-7 /

Сызба 8. КПО жұмыскерлерінің жынысына қарай жіктелуі, 2022 – 2024 жылдар / GRI 2-7, 405-1(b) /



Картада Компания персоналының Қазақстан өңірлері бойынша пайыздық үлесі көрсетілген. 2024 жылдың соңында Компанияның Орал қаласында екі кеңсесі болды.

10-сурет. КПО жұмыскерлерінің аймақтар бойынша жіктелуі, 2024 жыл / GRI 2-7, 3-3 /



Кесте 18. 2024 жылы жұмыскерлердің санаты бойынша, жынысы мен жасы бойынша жалпы санына % жіктелуі / GRI 405-1(b) /

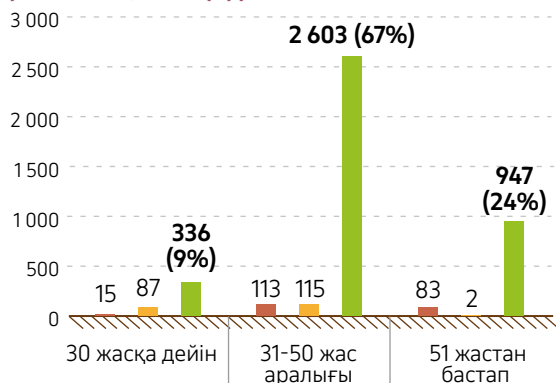
№	Санат атауы	Әрбір санаттағы қызметкерлердің жалпы санына шаққандағы үлесі (%)	Жынысы мен жасы бойынша жіктелуі (%)				
			Ерлер	Әйелдер	30 жасқа дейін	31-50 жас	51 жастан бастап
1	Бірінші жетекшілер және олардың орынбасарлары	0.3	0.25	0.02	0	0.15	0.12
2	Құрылымдық бөлімшелер жетекшілері	20.4	16.7	3.7	0.17	13.8	6.37
3	Мамандар	52.1	30.2	21.8	4.4	39	8.9
4	Білікті жұмыскерлер	27.3	26.5	0.7	3.7	14.3	9.2
			74	26	8	67	25

9-сызбада жалдамалы жұмыскерлердің тұрақтамауы бойынша 2024 жылы деректер келісімшарт түрін ескермей, жас топтары бойынша бөлініп көрсетілген. / GRI 401-1 /

2024 жылы Қазақстан Республикасының заңнамалық нормаларына сәйкес, 63 жасқа толған 22 ер адам және 61 жасқа толған 5 әйел зейнеткерлікке шықты.

2017 жылдан бастап, Компания 2017 жылғы ҚР Еңбек кодексінің (52-бап) және қолданыстағы Ұжымдық шарттың шеңберінде жүзеге асырылатын ерікті еңбек қатынастарын тоқтату бағдарламасының қолданылуын қолдайды. Осы Бағдарлама шарттарына сәйкес, бағдарлама критерийлеріне негізделген ақша компенсациясы қарастырылған. Бағдарлама 58 бен 63 жас аралығындағы ер адамдарға және 56 пен 61 жас аралығындағы әйел адамдарға қатысты қолданылады. Осы Бағдарлама

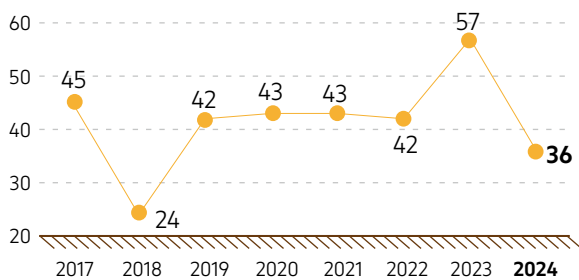
Сызба 9. Кадрлардың тұрақтамауының жас санаты бойынша жіктелуі, 2024 жыл (жалдамалы жұмыскерлер) / GRI 401-1, 405-1(b) /



- Осы санаттағы жұмыстан кеткен жұмыскерлер
- Осы санаттағы жұмысқа қабылданған жұмыскерлер
- Осы санаттағы жұмыскерлердің тізімдік саны

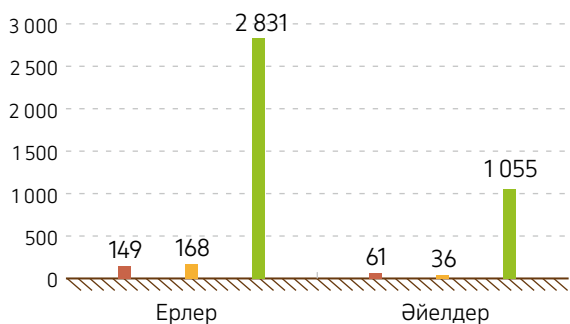
шеңберінде 2024 жылдың соңында бағдарламаға қатысуға ниет білдірген қызметкерлер арасынан басымдықты анықтау жүйесі енгізілді. Ең жоғары басымдықты ұзақ мерзім бойы кен орнында төмен грейдте жұмыс істейтін қызметкерлер алады. Сонымен қатар, қызметкерлердің ауыр аурулары немесе науқас жақын туыстарына күтім жасау сияқты ерекше жағдайлары да ескерілуі мүмкін.

Сызба 10. 2017–2024 жылдары ерікті еңбек қатынастарын тоқтату бағдарламасы бойынша жұмыстан шыққан қызметкерлер саны.
/ GRI 404-2-b /



10-сызбада 2024 жылдың қаңтарынан желтоқсан айына дейін компаниядан кеткендер мен қабылданғандардың саны мен 2022 жылдың 31 желтоқсанындағы жалдамалы жұмыскерлердің жалпы тізімдік санының арақатынасы ерлер мен әйелдерге бөліп көрсетілген. 2024 жылы 2023 жылмен салыстырғанда (5,9%) жаңа қызметкерлер саны жалдамалы қызметкерлердің орташа есептік санының 5,2%-ын құрады. Жұмыстан шыққан жұмыскерлер үлесі 5,4%-ды құрады.

Сызба 11. Кадрлардың келмелі-кетпелігі гендер бойынша жіктелуі, 2021 жыл (жалдамалы жұмыскерлер) / GRI 401-1 /



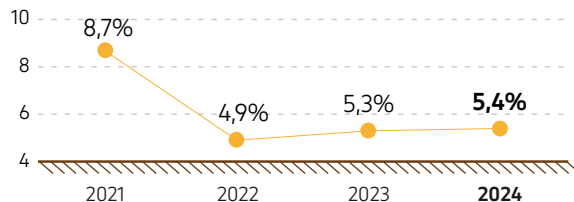
■ Осы санаттағы жұмыстан кеткен жұмыскерлер
■ Осы санаттағы жұмысқа қабылданған жұмыскерлер
■ Осы санаттағы жұмыскерлердің тізімдік саны

2024 жылы қызметкерлердің ауысу көрсеткіші 5,4% болды, ал 2023 жылы – 5,3% (график 12-ге қараңыз).
/ GRI 401-1 /

2022 жылғы деректермен салыстырғанда қызметкерлердің ауысу коэффициентін есептеу формуласы өзгертілді: жалпы ауысу көрсеткішіне

есепті кезеңде өз еркімен жұмыстан шыққандар, зейнеткерлікке шыққандар және тәртіптік жазаға байланысты жұмыстан шығарылғандар кіреді.

Сызба 12. Кадрлардың тұрақтамау көрсеткіші (жалдамалы жұмыскерлер), 2021 – 2024 жылдар
/ GRI 401-1, 3-3 /



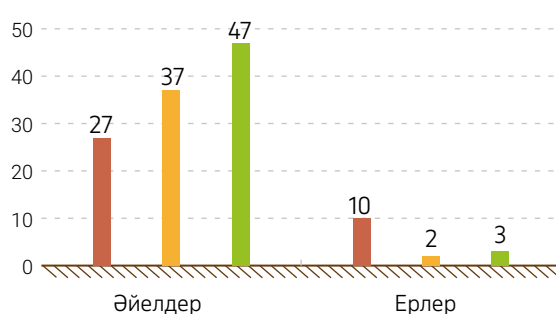
Есептеу формуласы: кадрлар келмелі-кетпелігі = есепті жыл ішінде компаниядан кеткендер саны / сол кезеңдегі жалдамалы персоналдың нақты саны × 100.

КПО өз жұмыскерлерінің жұмыс орнын сақтау құқығын құрметтейді. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес әрбір жұмыскер бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс алуға құқылы.

2024 жылдың есепті кезеңінде балаға қарау демалысын алып, жұмыс орнына қайтқан қызметкерлердің үлесі 105% құрады, ал қызметкерлерді ұстап қалу деңгейі 71% болды. Қайтып келу коэффициенті жоғары, себебі 2024 жылы бір жылдан астам уақыт баланы күтуге байланысты демалысқа шыққан қызметкерлер жұмысқа қайта оралды. / ТДМ 5.4 /

13-графикте 2024 жылы үш жасқа дейінгі баланы күтуге демалысқа шыққан қызметкерлердің саны мен демалыстан кейін жұмысқа қайтқан қызметкерлердің жынысы бойынша бөлінісі көрсетілген. Сонымен қатар, жүктілік кезеңіндегі әйелдер кен орнынан қалаға ауыстырылып жұмыс істейді.

13-сызба. 2024 жылғы КПО-ның баланы күтуге байланысты демалыс кету мәліметтері (жалдамалы персонал) / GRI 401-3 /



■ Жыл бойы демалыс ресімдеген жұмыскерлердің жалпы саны
■ Бір жыл ішінде жұмысқа оралған жұмыскерлердің жалпы саны
■ Жұмысқа оралған және жұмысын жалғастырған жұмыскерлердің жалпы саны

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ / ТДМ 8.8 /

Кері байланыс механизмдері

/ GRI 2-16, 2-26, 3-3 /

Компанияда кері байланыстың бірнеше механизмдері бар: Еңбек ресурстары және қызметтер директорына тікелей немесе кәсіподақ арқылы, сондай-ақ анонимдік «Жедел желі» арқылы жүгіну мүмкіндігі бар.

Сонымен қатар, 2024 жылы Еңбек қатынастары және тәртіптік мәселелерді тергеу бөлімінің жұмысы еңбек тәртібінің бұзылуын алдын алу шараларына бағытталды. Атап айтқанда, есепті кезеңде Компания қызметкерлерімен, оның ішінде кен орнындағы, Орал және Ақсай қалаларының офисіндегі персоналмен, сондай-ақ Үлкен Шаған мен Атырау қаласы маңындағы терминалдардағы қызметкерлермен шамамен 31 оқу сессиясы өткізілді. Сонымен қатар, еңбек тәртібін және жұмыс берушінің басқа да актілерін қатаң сақтаудың маңыздылығы туралы жедел хабарламалар жіберу коммуникациясы іске қосылды.

2023 жылы 67 өтініш түссе, 2024 жылы еңбек қатынасы және тәртіптік мәселелерді тергеу бөліміне тікелей 54 өтініш тіркелді, сондай-ақ 13 өтініш «Жедел желі» арқылы келіп, кадрлар бөліміне жолданды. Келіп түскен шағымдар еңбек тәртібінің бұзылуы, жанжалдарды шешу, қорлау, әдепсіз мінез-құлық және лауазымдық өкілеттіктердің асыра пайдаланылуы сияқты мәселелерге қатысты болды. Келіп түскен барлық шағымдар қаралды және шешілді, шағымдардың бір бөлігі сотқа дейінгі тәртіпте және істер келістіру комиссиясында қаралғанға дейін шешімін тапты.

Қызметкерлердің еңбек жетістіктерін бағалауда материалдық емес ынталандыру тұрақты тәжірибе. 2024 жылы ҚР Энергетика Министрлігінің, «KAZENERGY» Ассоциациясының, сондай-ақ БҚО әкімінің және Бөрлі ауданы әкімдігінің марапаттары мен құрмет грамоталарын компанияның 207 қызметкері алды.

Денсаулықты сақтау және спортпен айналысуға қолдау көрсету бағдарламасын жүзеге асыру жалғасуда. Осы аясында кәсіподақтармен бірлесіп сегіз ірі спорттық іс-шара өткізілді: футбол бойынша жарыс, волейбол бойынша турнир, баскетбол бойынша турнир, «Қазақша күрес» бойынша жарыс, үстел теннисі бойынша турнир және жүзу бойынша турнир.

Сондай-ақ, Ақсай қаласындағы кадрлармен жұмыс бөлімінің белсенді қатысуымен екі жұмалық жұмыс ұйымдастырылып, өткізілді.

Кәсіподақ ұйымдарымен жүргізілетін жұмыс

Ұжымдық келіссөздер жүргізу – Компания жұмысының маңызды бір бөлігі. Жұмыскерлердің құқығын қорғау және қолдаудағы негізгі рөлдердің бірін кәсіподақ атқарады. 2024 жылы Еңбек қатынастары бөлімінің негізгі басымдығы 2025–2027 жж. жаңа Ұжымдық Шартты жасасу бойынша келіссөздерді дайындау және өткізу болды. Ағымды жылы келіссөздерге 4 кәсіподақ ұйымы қатысты:

- «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» компания жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы» ҚБ;
- «КПО Б.В. және мердігер ұйымдар жұмыскерлерінің Қарашығанақ жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ
- «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» компаниясы «TRUST» және мердігерлер компаниялары жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы» ҚБ
- «Бөрлі мұнай-газ секторы жұмыскерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ

2024 жылдың 2 желтоқсанында 2025–2027 жылдарға арналған жаңа Ұжымдық Шартқа қол қою рәсімі өтті. Шараға КПО компаниясының бас директоры Марко Марсили, сонымен қатар келіссөздер жүргізетін комиссия құрамында мүше болған жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өкілдері қатысты. Жаңа шарт тең құқықты диалог пен еңбек процесінің барлық қатысушыларының мүдделерін қорғауға бағытталған маңызды мәселелерді шешуге тараптардың ұмтылысының нәтижесі болды. КПО Ұжымдық шарты кәсіподақтарға мүше ретінде тіркелген не тіркелмегеніне қарамастан, КПО-ға қабылданған барлық қызметкерлерді қамтиды.

/ GRI 2-30 /

Жұмыскерлердің құқығын қорғау және қолдаудағы негізгі рөлдердің бірін кәсіподақ атқарады.



КПО компаниясының 2025-2027 жылдарға арналған жаңа ұжымдық шартына қол қоюы.

ЕҢБЕКАҚЫ ЖӘНЕ ЖЕҢІЛДІКТЕР / GRI 2-19, 2-20, 2-21, ТДМ 8.1, 8.5 /

Кез келген бизнестің жетістікке жетуі көбіне оның жұмыскерлерінің біліктілігіне, дағдылары мен ынтасына байланысты болады, сондықтан КПО кадрлық саясаты кәсіптік ұжымды құру және оны дамыту, сондай-ақ оның ынтасын арттыру арқылы нарықта алған жетекші орынды нығайтуға және стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге, жұмыстың тиімді орындалуын ынталандыруға бағытталған.

Жұмыскердің біліктілігіне, қызметінің күрделілігіне, орындалған жұмысының саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес жалақы алу құқығын жүзеге асыру мақсатында КПО мынадай құралдарды қолданады:

- жалақыны белгілеудегі әдістемелік тәсілге негізделген еңбекақы төлеу жүйесі;
- ұжымдық құрылымды тиімді басқару, сондай-ақ еңбекақының негізділігін қамтамасыз ету үшін лауазымдарды бағалау жүйесі;
- персоналдың жұмысты орындауы мен дамуын жыл сайынғы бағалау процесі;
- еңбек етуге лайықты жағдай жасауға мүмкіндік беретін ауқымды қосымша жеңілдіктер тізімі.

Жоғарыда аталған барлық құралдарды жүйелендіру және қолдану үшін КПО-ның ұйымдық процестер мен еңбекақы төлеу бөлімі қазақстандық персоналға арналған еңбекақы, жәрдемақылар және жеңілдіктер бойынша КПО саясаты бар. Ұжымдық Шарттың ережелері компания саясатында ескеріледі.

Бұл саясат жыл сайын Басқару жөніндегі бірлескен комитетпен (ББК) мақұлданады⁷. Саясатты мақұлдау кезінде дауыс беру әдісі қолданылмайды. Егер тараптардың кем дегенде біреуі Саясаттың қандай да бір ережесімен келіспейтін болса, құжат мақұлданбайды және одан әрі қайта қарауға қайтарылады.

ӨБТК-нің 7-қосымшасының 5-тармағына сәйкес, аталмыш Саясат қазақстандық мұнай-газ секторының тиісті жалақыларымен, жәрдемақыларымен және жеңілдіктерімен салыстырғанда жергілікті персоналдың жалақысының, жәрдемақылары мен жеңілдіктерінің көлемі шамалас болуын, бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге бағытталған және жергілікті персоналды тарту, компанияда сақтап қалу және ынталандыру құралы ретінде пайдаланылады.

Еңбекақыны белгілеу процесі КПО-ның ішкі аудиті, сондай-ақ, бас компаниялардың аудиті арқылы бақыланады. 2022 жылы жүргізілген аудит нәтижесі

⁷ ББК құрамы және оның функциялары «Басқару құрылымы және тәсілдері» тарауында сипатталған.

бойынша «Қанағаттарлық» деген қорытынды шығарылды⁸.

Еңбекақы саясатына сәйкес, Қазақстан персоналының негізгі жалақысы тағайындалған жеке грейд бойынша белгіленеді, ол өз кезегінде белгілі бір диапазонға ие. Грейд Компания лауазымдар иерархиясындағы жеке лауазымның және оның деңгейлерінің салыстырмалы маңыздылығын анықтайды. Грейдтер барлық қызметкерлерге, соның ішінде жоғары басшылыққа да тағайындалады.

Кесте 19. Әйелдердің орташа базалық жалақысының ерлердің орташа базалық жалақысына қатынасы жұмыскерлер санаттары бойынша / GRI 405-2 /

Санаты	2024	2023
1. Бірінші жетекшілер:	-	-
2. Құрылымдық бөлімшелер жетекшілері	1,2	1,2
3. Мамандар	0,9	0,9
4. Білікті жұмыскерлер	1,3	1,2

1-санат тек ер адамдармен ұсынылған.

КПО-ның бірінші басшылары (Бас директордың орынбасары мен Үкіметтік мекемелермен өзара іс-қимыл жөніндегі директордан басқа) – акционер-компаниялардан іс-сапармен жіберілген қызметкерлер болып табылады. Олар алатын сыйақыны және басқа да төлемдерді бас компаниялар анықтайды және төлейді. Компания барлық қызметкерлерге, соның ішінде директорларға да, КПО-мен еңбек шартына қол қойған қызметкерлерге еңбекақының тұрақты және ауыспалы бөліктерін белгілеуге бірыңғай тәсілді қолданады. Сонымен қатар, барлық қызметкерлер үшін ортақ грейдтік жалақы құрылымы пайдаланылады, және ол жалақыны айқындаудың негізгі құралы болып табылады. / GRI 2-19, 2-21b /

2024 жылы Компанияға мұнай-газ саласында тәжірибесі жоқ, арнайы техникалық оқыту бағдарламасының түлектерінен жаңа қызметкерлер жұмысқа қабылданды. Кен орнында жұмыс істеу күрделі жағдайларда физикалық күш қолдануды талап ететіндіктен, мұндай оқыту бағдарламаларына көбінесе ер адамдар қатысады. Тәжірибесінің жоқтығын ескере отырып, оларға ұсынылған жалақы қолданыстағы тәжірибелі қызметкерлердің жалақысынан төмен. Сонымен қатар, жыл ішінде зейнет жасына жеткені және ерікті еңбек қатынастарын тоқтату бағдарламасына қатысқаны үшін жоғары жалақы алатын тәжірибелі ер қызметкерлер компаниядан кетті. Нәтижесінде

аталған категориядағы ер қызметкерлердің жалпы орташа жалақысы төмендеді.

Кесте 20. 2020–2024 жылдар аралығындағы ұйымдағы ең жоғары жалақы алатын қызметкердің базалық сыйақысының тікелей келісімшарттағы барлық қызметкерлердің орташа базалық сыйақысына қатынасы / GRI 2-21 /

2024	2023	2022	2021	2020
6,7	6,7	6,8	6,8	6,7

Ескерту: Есепке енгізілген сыйақы түрі – базалық айлықақы. Ақпарат толық жұмыспен қамту эквиваленті мөлшерлемелерін қолдану арқылы дайындалды.

КПО, сонымен қатар, ҚР мұнай-газ нарығындағы еңбекақы төлеу деңгейін назарға алады және жыл сайын салыстырмалы талдау жүргізеді, оның нәтижесінде белгілі бір лауазымдардағы еңбекақы деңгейін түзету қажет екені анықталуы мүмкін.

КПО жыл сайын Willis Towers Watson компаниясы жүргізетін мұнай-газ секторы бойынша жалақы шолуына қатысады. 2024 жылы жүргізілген нарықтық талдау Компания қызметкерлерінің орташа жалақысы Батыс Қазақстан облысы бойынша орташа көрсеткіштерден жоғары екенін көрсетті. 2024 жылы тиімді өндірісті қамтамасыз ету үшін аса маңызды болып саналатын жоғары білікті техникалық персоналды сақтап қалу мақсатында тиісті шаралар қабылданды. КПО-ға жұмысқа алынатын мамандардың ең төмен жалақысы ұжымдық шартта жазылады және жұмыскерлердің жынысына қарамастан тағайындалады.

Жіберуші тараптар (кадрлық агенттіктер) арқылы тартылатын жұмыскерлердің де, КПО жұмыскерлерінің де жалақысы КПО-да қолданылатын бірыңғай еңбекақы төлеу жүйесінің негізінде белгіленеді, бұл жұмыскерлердің ең төменгі жалақы деңгейі бойынша айырмашылық жоқтығын көрсетеді. / GRI 202-1 /

Қолданыстағы процедуралар аясында, КПО өз жұмыскерлерінің еңбекақысын жыл сайын қайта қарап отырады. Бұған жұмыскерлердің айлық базалық еңбекақысын ҚР бойынша жыл басындағы ресми инфляция деңгейінен төмен емес мөлшерде индексстеу, жыл бойы орындаған жұмысының қорытындысы бойынша оң баға алған жұмыскерлерге жыл сайынғы сыйлықақы төлеу, сонымен қатар еңбекақыны жекелей көтеру және қосымша бір жолғы төлемдер төлеу сияқты шаралар кіреді.

2024 жылы қаңтарда алдыңғы жылдағы инфляция деңгейі ескеріліп, еңбекақы жалпы 9,8%-ке өсірілді.

⁸ Аудит процестері туралы қосымша ақпаратты «Менеджмент/Бизнес-процестердің тиімділігін қамтамасыз ету» бөлімінде табуға болады.

Компаниямен еңбек шарты бар барлық қызметкерлерге ақшалай төлемдер мен ақшалай емес жеңілдіктерден тұратын жеңілдіктер пакеті ұсынылады. Жеңілдіктердің басым бөлігі ұжымдық шарт аясында қамтылған. 2024 жылдың желтоқсан айында 2025–2027 жылдар аралығында күшінде болатын жаңа Ұжымдық шартқа қол қойылды. Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес, КПО келесі төлемдерді жүзеге асырады: Мұнай-газ кешені қызметкерлері күніне арналған сыйақы, жыл соңындағы сыйақы, ӨБТК қол қойылған күнге арналған сыйақы, сондай-ақ денсаулығын қалпына келтіруге арналған материалдық көмек. Бұл төлемдердің мөлшері жұмыскердің жеке грейдіне де байланысты. КПО-да жіберуші тараптар (кадрлық агенттіктер) арқылы жұмыс істейтін жұмыскерлерге қатысты олардың жұмыс берушілерінің ұжымдық шарттары қолданылады. / GRI 2-30, 401-2 /

Ұжымдық шарттың ережелеріне сәйкес, КПО өз қызметкерлеріне қашықтықтан оқу кезінде емтихандар тапсыру үшін жылына 14 күнтізбелік күнге дейін ақылы оқу демалысына шығу құқығын береді. 2024 жылы мұндай құқығын 25 жұмыскер пайдаланды. / GRI 404-1 /

Жұмыс нәтижелерін бағалау, персоналды дамыту және тоқсандық сыйақы төлеу / GRI 2-19, 3-3, 404-3 /

Персоналдың жұмысты орындауын және дамуын бағалау кері байланыс беру құралдарының бірі болып табылады және еңбек өнімділігінің көрсеткіштерін бақылауға, оны жақсартуға бағытталған.

Компаниядағы жұмыстарды орындау және персоналды дамыту процесі тек мамандар мен басшылық лауазымдардағы қазақстандық

қызметкерлерді қамтиды. Өзгеріссіз қалған негізгі талаптардың бірі – Компанияда кемінде алты ай жұмыс өтілінің болуы. 2024 жылы бағалауға жататын барлық қызметкерлер бағалаудан өтті.

Жыл басында тікелей жетекшілер қарамағындағы жұмыскерлерге олардан жұмысты орындау, тәртіп яғни өзін өзі ұстау және ҚТ сақталуы тұрғысынан не күтілетіндегі туралы айтады, сондай-ақ сол жылға қойылған мақсаттарды жеткізеді. Мақсаттар осы мақсатта арнайы әзірленген формада тіркеледі, қызметкерлерге жеткізіледі және олардың орындалуы жыл бойы бақыланады. Қойылған мақсаттар компания міндеттерін орындауға, сондай-ақ жұмыскерлерді біртіндеп дамытуға және олардың өнімділігін арттыруға бағытталған.

Мақсаттары тиімділіктің негізгі көрсеткіштері ретінде белгіленген басшылық лауазымдарды атқаратын жұмыскерлер үшін бағалау процесі екі кезеңге бөлініп жүргізіледі: осы лауазым үшін белгіленген ТНК-ге сәйкес жеткен жетістіктерін бағалау және жұмыскердің жұмысты жеке орындауын бағалау.

ПЖОДБ барысында бірыңғай бағалау шкаласы қолданылады, оған келесі бағалар кіреді: «өте жақсы», «тиімді» және «жақсартуды қажет етеді».

2023 жылдан бастап, жылдық мақсаттарға қол жеткізуді көздемейтін қызмет атқаратын көмекші және техникалық қолдау көрсететін қазақстандық персонал үшін, Компанияның еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау талаптары мен жұмыс берушінің тиісті актілерін сақтау шартымен, жылдық бонус орнына тоқсан сайынғы сыйақы төленеді.

2023 жылдан бастап, ПЖОДБ сыйақысының мөлшері «Жұмыс нәтижелерін бағалау және персоналды дамыту тәртібі» құжатында бекітілген.



Еңбек ресурстары және қызметтер директорының «Ашық есік күні»

ЖЕРГІЛІКТІ ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ / GRI 405-1, 3-3 /

Персоналды дамыту – бұл КПО компаниясында үздіксіз жүзеге асырылатын процесс. Қолданыстағы оқыту және дамыту жүйесі арқылы жұмыскерлердің кәсіби біліктілігінің деңгейі сақталады және одан әрі арттырылады.

Бұл саладағы жұмыс, 2020–2025 жылдарға арналған Жергілікті кадрлар құрамындағы үлесті арттыру бағдарламасына сәйкес, Уәкілетті органмен бірлесе отырып бекітілген бағдарлама аясында жүргізіледі.

2024 жылы шетелдік мамандар атқарып келген бес лауазым қазақстандық кадрлармен алмастырылып, екі лауазым таратылды. 2024 жылдың желтоқсан айындағы мәліметке сәйкес, Компания ұжымының 95%-ын жергілікті жұмыскерлер құрады. Жалпы, 1999–2024 жылдар аралығында 274 шетелдік маман жергілікті қызметкерлермен алмастырылды және шетелдік қызметкерлер атқарған 305 лауазым қысқартылды. 21-кестеде көрсеткіштер санат бойынша бөлініп көрсетілген. / GRI 3-3 /

Кесте 21. КПО-ның кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыру көрсеткіштері, жұмыскерлер санаты бойынша көрсетілген / GRI 202-2, 3-3 /

Санаты	Сипаттама	ҚР заңнамасына сәйкес талап	Кадрлардағы жергілікті қамту көрсеткіші			
			2024 ж.	2023 ж.	2022 ж.	2021 ж.
1+2	Бірінші жетекшілер мен олардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімше жетекшілері	70%-дан кем емес	86%	86%	86%	85%
3+4	Мамандар/білікті жұмысшылар	90%-дан кем емес	98%	98%	98%	98%

Сонымен қатар, аталмыш бағдарламаның мақсаттарына сәйкес КПО Батыс Қазақстан облысында тіркелген мердігер ұйымдардағы жергілікті қамту статистикасын қосымша қадағалап отырады. 2024 жылы 30-дан астам компания КПО-ға кадрлар құрамындағы жергілікті қамту бойынша ақпаратты тоқсан сайын, жарты жылдық

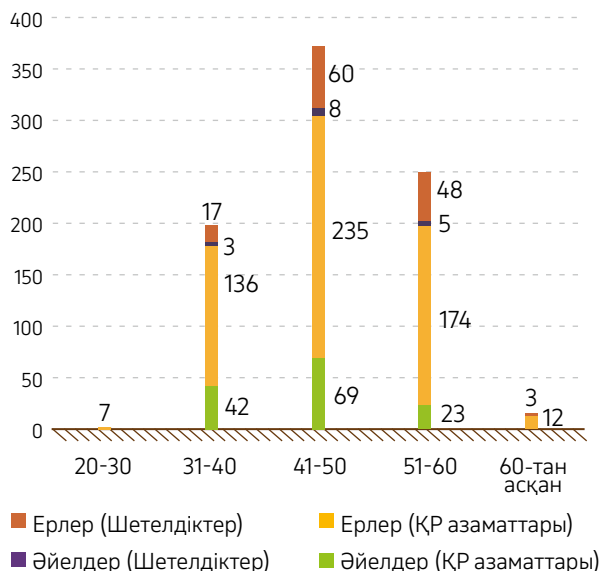
және жылдық негізде ұсынды. Бұл ұйымдардағы жергілікті қамту көрсеткіштері келесідей болды: «Бірінші жетекшілер мен олардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімше жетекшілері» санатында – 82%, ал «мамандар / білікті жұмысшылар» санатында – 98%.



OPITO стандарты бойынша өндіру операторлары мен жабдықтарды пайдалану жөніндегі техниктерді кәсіби даярлау бағдарламасы

14-графикте Қазақстан Республикасының азаматтары мен шетелдіктер арасындағы жоғары және орта буын басшыларының жалпы саны жынысы мен жасы бойынша көрсетілген. Мұнда КПО-ның бүкіл ұйымдық құрылымы, оның ішінде уақытша жобалар да қамтылған.

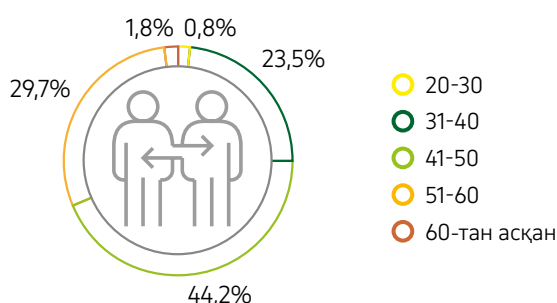
Сызба 14. 2024 жылғы деректер бойынша, Қазақстан Республикасының азаматтары мен шетелдіктер арасындағы жоғары және орта буын басшыларының саны жасы мен жынысы бойынша келесідей бөлінді / GRI 405-1(а), ТДМ 5.5.2 (C050502) /



2024 ж. жынысы бойынша жоғары және орта буын басшыларының пайызы



2024 ж. жасы бойынша жоғары және орта буын басшыларының үлесі (пайызбен)



Жедел дамыту бағдарламасы

/ GRI 404-2 /

Еңбек ресурстарын үздіксіз жоспарлау және кадрлар құрамындағы жергілікті қамтуды арттыру мақсатында КПО жеделдетілген кадрлық резервті дамыту бағдарламасын іске асыруда.

Сондай-ақ, бұл бағдарлама кадрлық резервті құрудың ажырамас бөлігі болып, еңбек ресурстарын жоспарлаудың үздіксіздігіне және кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыру бағдарламасының орындалуына және кадрлар сабақтастығын жоспарлау бағдарламасын жүзеге асыру шеңберінде кепілдік береді.

Аталған үдеріс кадрлық резервті жоспарлау, дарынды қызметкерлерді іріктеу, олардың күшті жақтары мен дамыту қажет салаларын бағалау, жеке даму жоспарларын жүзеге асыру және соның нәтижесінде жоспарланған лауазымдарға тағайындау кезеңдерінен тұрады.

Бағдарламаның алғашқы үш легі 2009–2020 жылдар аралығында өткізілді. 2021 жылдың екінші жартысында КПО 2021–2024 жылдарға арналған кадрлық резервті жеделдетілген дамыту бағдарламасының төртінші легін іске қосты. Кадрлар құрамындағы жергілікті қамтуды арттыру

жоспарына сүйене отырып, бөлім басшылары іріктеу кезеңдеріне қатысу үшін жоғары әлеуетке ие қызметкерлердің кандидатураларын ұсынды.

79 үміткердің 52-сі кадр резервін жедел дамыту бағдарламасының төртінші легіне сәтті өтті. 2022–2024 жылдар аралығында бағдарлама қатысушыларын оқыту және дамыту үдерісі Жеке даму жоспарларына сәйкес жүзеге асырылды.

Бағдарламаның төртінші легі аясында жаңа құралдарды меңгеру және алынған білімді жұмыс орнында сәтті қолдану мақсатында бірқатар іс-шаралар мен көшбасшылық форумдар өткізілді. Сондай-ақ, аталған кезеңде бағдарлама қатысушылары басқарушылық құзыреттерін дамыту мақсатында ішкі коучтар тобымен тығыз жұмыс жүргізіп, жеке коучинг сессиялары форматында коучи (клиент) ретінде қатысып отырды.

Төртінші ағынның соңына қарай қатысушылардың 51%-ы жоспарланған лауазымдарға орналасты. 2024 жылдың желтоқсан айында кадрлық резервті дамыту және іссапармен жіберілген персоналды басқару бөлімі 2025–2027 жылдарға арналған қазақстандық қызметкерлерге бағытталған кадрлық резервті жеделдетілген дамыту бағдарламасының бесінші легінің басталғанын жариялады. Бесінші ағын кадрлардың сабақтастығын жоспарлау бағдарламасымен тікелей байланысты болады.

Біліктілікті басқару жүйесі / GRI 3-3 /

КПО компаниясында біліктілікті басқару жүйесі қызметкерлердің біліктілік деңгейін анықтаудың ең тиімді әдістерінің бірі ретінде қолданылады.

Бұл жүйе қауіпті өндірістік нысандарда жұмыс істейтін техникалық жұмыскерлердің біліктілігінің қажетті деңгейіне қол жеткізуге, қолдауға бағытталған, сондай-ақ біліктіліктің жеткіліксіз деңгейіне байланысты орын алатын өндірістегі оқиғалар мен жазатайым оқиғаларды барынша азайту және олардың алдын-алу мақсатында енгізілді. Бұл жүйе біліктілікті бағалау нәтижелерінің негізінде жұмыскерлерді одан әрі оқыту құралдарын дайындауға мүмкіндік беріп, осылайша компания жұмыскерлері арасында қауіпсіздік техникасы мәдениетін арттыра отырып, қаражаттың мақсатқа сәйкес жұмсалыуын қамтамасыз етеді.

Біліктілікті басқару жүйесінің саясаты бойынша КПО нысандарында немесе КПО жабдықтарымен жұмыс істейтін, келісімшартының қауіпі жоғары немесе орта деңгейдегі әрбір мердігер ұйым өзінің біліктілікті басқару жүйесін әзірлеуге және өз жұмысы барысында қолдануға тиіс. Қауіп деңгейі жоғары жұмыстарды орындауға және бақылауға жауапты мердігер ұйымдардың жұмыскерлері жұмыстарды өз жауапкершілігінің деңгейіне сәйкес техникалық сауатты, қауіпсіз орындауға қажетті білімі мен дағдыларын көрсете алуға тиіс. 2019 жылдан бастап мұндай жүйені енгізуге қойылатын негізгі талаптар мен кезеңдер КПО-ның мердігерлеріндегі ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ салалары бойынша аудиттер өткізілген кезде анықталып, белгіленеді.

КПО-ның біліктілікті басқару жүйесі 2013 жылы ОРІТО ұйымы аккредитациясынан өтті. Үш жылда бір рет Компания осы жүйе бойынша ОРІТО ұйымының аккредитациясынан өтеді. Бұл аккредитацияның шарттарына сәйкес, Компанияда ОРІТО ұйымының сарапшыларының қатысуымен жүйенің жыл сайынғы қадағалау аудиті өткізіледі. 2023 жылдың қараша айында КПО біліктілікті басқару жүйесі аккредитациясының сәйкестігін 2024 жылдың қараша айына дейін растады. ОРІТО аккредитациясының шеңбері келесілерді қамтиды:

- Кәсіби-бағытталған алты мамандық: өндіру операторлары, техник-электриктер, БӨАМА техниктері, техник-механиктер, шеберлер мен (өндірістегі) топ жетекшілері.
- Кен орнының алты өндірістік нысаны және бөлімшесі: ҚӨК, ГҚДҚ-3, ГҚДҚ-2, Эко орталық, Орталық техникалық қызмет көрсету бөлімі (ЦТО) және Ұңғымаларды пайдалану және өндіру бөлімі.

2024 жылы техникалық біліктілікке ие 921 жұмыскер бастапқы бағалаудан өтіп, біліктілікті растау сертификаттарын алды. Нәтижесінде КПО техникалық жұмыскерлердің біліктілігі стандарттарының талаптарына сәйкестік бойынша 77%-дық көрсеткішке қол жеткізді.

2022–2024 жж. құзыреттілік жүйесін кеңейту жоспарына сәйкес, 2018 жылы басталған Өнеркәсіптегі топ басшыларының құзыреттілігін қамтамасыз ету бағдарламасы 2022 жылдың төртінші тоқсанында аяқталды (ҚӨК, ГҚДҚ-3, ГҚДҚ2, ОТКҚ бөлімі, ҰПЖӨ бөлімі, Эко орталық, Химиялық зертхана және Кен орны объектілерін модификациялау бөлімі). Сондай-ақ, 2023 жылы Орталық Техникалық Қызмет бөлімінің барлық инженерлері мен жетекші инженерлері үшін бастапқы бағалау аяқталды.

Құзыреттілікті бағалау процесі 220-дан астам топ басшылары және инженерлер үшін бекітілген 36 стандарт бойынша жүргізіледі. Нәтижелері шынайы және анық болуы үшін учаскок бастықтары техникалық сарапшылар рөлін атқарады. Топ басшыларының, инженерлік құрамның және жұмысшы мамандықтардың құзыреттілігін бағалау туралы егжей-тегжейлі ақпарат, өндірістік директоратқа және кен орнының басшылығына ай сайын ұсынылады.

КПО 365 стратегиясына сәйкес, 2024 жылы жобаны іске асыру бойынша жұмыс басталды: «Құзыреттілікті бағалауды цифрландыру» – техникалық қызметкерлердің білімін бағалау үшін корпоративтік LMS жүйесін қолдану процесі іске қосылды. Сондай-ақ, енгізу процесінде – КПО қызметкерлерінің құзыреттілігін планшеттер (Ех-Планшет) арқылы бағалау жүргізілуде. «MOBILE ASSESSMENT» мобильді қосымшасының бірегейлігі – ол біздің қолданыстағы CMS жүйемізбен толық үйлесімді жұмыс істейді. Персонал құзыреттілігін Ех-ПЛАНШЕТ (MOBILE ASSESSMENT) көмегімен бағалау, бағалау уақытын айтарлықтай қысқартады, шығындарды оңтайландырады, есеп беруді жеңілдетеді және т.б.

Қызметкерлер резервін дамыту және іс-сапардағы персоналды әкімшілеу бөліміндегі құзыреттіліктерді басқару жүйесі шеңберінде персоналдың техникалық және мінез-құлықтық бағалау жүйесі жұмыс істейді. 2024 жылы 268-ден астам техникалық және мінез-құлықтық құзыреттілік бағалаулары жүргізілді, нәтижесінде қызметкерлерге және олардың басшыларына 104 жеке кері байланыс сессиясы ұсынылды. Техникалық құзыреттіліктер белгілі бір лауазымдарда талап етілетін нақты білімдер мен дағдыларды сипаттайды. 360 градус әдісі арқылы бағалау жеке тұлғаның және

басқарушылық құзыреттіліктерін сипаттайды, олар күшті жақтары мен даму аясын анықтауға көмектеседі.

Бағалау нәтижелері негізінде кері байланыс сессиялары өткізіліп, жеке даму жоспарлары әзірленеді. 2024 жылы SAP жүйесі арқылы қызметкерлер үшін 291 жеке даму жоспары жасалды.

ОҚЫТУ ЖӘНЕ КӘСІБИ ДАЙЫНДЫҚ / ТДМ 4 /

Персоналды оқыту / GRI 404-2 /

КПО әр жылдың өзінде негізгі міндеттерді шешуге бағытталған әртүрлі оқу бағдарламаларын ұсынады.

- **Қызметкерлердің жеке құзыреттіліктерін дамыту**, лауазымдық міндеттерді орындау және өндірістік міндеттерге қол жеткізу, сонымен қатар қызметкерлердің мансаптық дамуы.
- ҚР заңнамасына және Компания ережелеріне сәйкес қауіпті өндірістік объектілерде жұмыс атқару үшін міндетті білімдер мен дағдыларды игеру.

2024 жылы Компанияның жергілікті қызметкерлерінің 98%-ы біліктілігін арттыру бағдарламаларына қатысты, оларға кәсіби даярлықтан, қайта даярлықтан өту және онлайн семинарлар мен конференцияларға қатысу жатады.

Бұдан басқа, 2024 жылы КПО өз қызметкерлерін арнайы халықаралық бағдарламалар (22-кестеде көрсетілген), тіл үйрету курстары, ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша кәсіптік және міндетті курстар бойынша оқытуын жалғастырды.

Кесте 22. 2021–2024 жылдары халықаралық сертификатталған бағдарламалар шеңберінде оқытылған КПО жұмыскерлерінің саны / GRI 404-2 /

Бағдарламаның атауы	2021	2022	2023	2024
Газ, мұнай мен су бөлінген жағдайда ұңғыманы басқару/ұңғыманың қысымын қадағалау (IWCF)	61	46	59	22
Бұзбай сынау бойынша сертификаттау (NDT)	13	20	50	30
CIPS институтының (сатып алу және жеткізу саласындағы лицензияланған институт) халықаралық дипломы	13	19	19	43
ORITO стандарты бойынша төтенше жағдайда әрекет ету бойынша MEMIR курсы	17	17	11	8
Денсаулық сақтау, қоршаған ортаны қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы халықаралық сертификат (NEBOSH)	9		12	17
Сертификатталған ішкі аудитор (CIA)			4	2
Халықаралық қаржылық есептілік бойынша ACCA сертификаты бойынша оқыту	2		3	1
Іскерлік әкімшілік ету магистрі (MBA)	1	1	6	4
API (Америкалық мұнай институты) техникалық стандарттары бойынша сертификаттау	10	9	8	12
Жобаны кәсіби басқару бойынша сертификаттау (PMP) ®	1		13	
Экологиялық менеджмент саласындағы IEMA халықаралық сертификаты	1	1		2
ASME стандарттары сай зауыт инспекторы		23	17	17
Ұйымда және бизнесте коучинг (ICF)			12	8
Жұмыстарды қауіпсіз ұйымдастыру бойынша халықаралық сертификат (IOSH)				10
Халықаралық сатып алулар бойынша сертификатталған маман (CIPP)				3
Сертификатталған оқыту бағдарламаларынан өткен қызметкерлердің жалпы саны	128	136	214	179

Оқыту бойынша статистика

/ GRI 404-1, 403-5 /

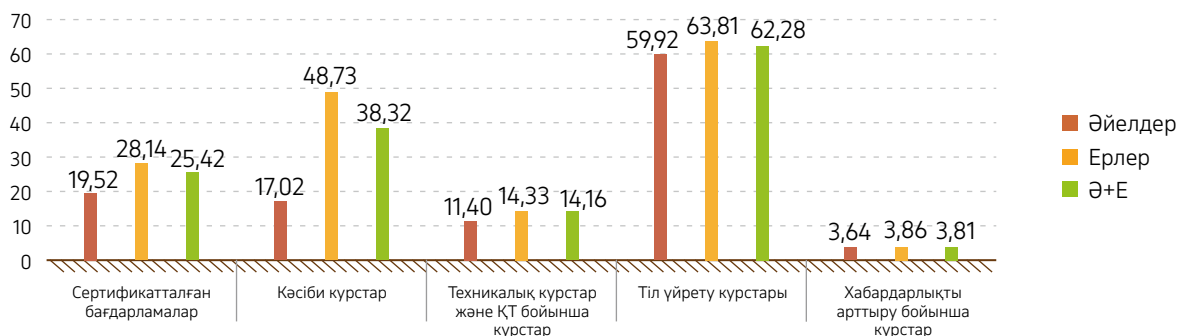
КПО жыл сайын өз персоналын, сонымен қатар мердігер ұйымдардың жұмыскерлерін де қауіпсіздік техникасы бойынша міндетті оқытудан өткізеді.

2024 ж. 631 691 адам-сағат оқыту өткізілді (2023 ж. – 649 922 адам-сағат), оның 457 549 адам-сағаты КПО қызметкерлеріне берілді (2023 ж. – 388 487 адам-сағат), соның ішінде киберқауіпсіздік пен азаматтық

қорғаныс тақырыптарына арналған жалпы білім беру курстары. Оқытудың қалған 174 142 адам-сағаты мердігер ұйымдардың қызметкерлері үшін ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша міндетті оқыту өткізуге жұмсалды (2023 жылы – 261 436 адам-сағат).

2024 жылы барлығы 22 151 адам оқытылды, оның ішінде 3 986 жұмыскер – КПО жұмыскерлері, ал 18 165 жұмыскер – мердігерлік ұйымдардың персоналы. Компаниядағы оқытулардың сағаттарының орташа саны 14-кестеде келтірілген.

Сызба 15. Оқуды өтуге тағайындалған КПО жұмыскерлерінің 2024 жылы бір курсқа жұмсаған орташа сағат саны мен оның оқыту түрлері және олардың жынысы бойынша жіктелуі / GRI 404-1, ТДМ 5.1 /



Компания жұмыскерлері үшін 2024 жылы ұйымдастырылған оқыту 23-кестеде санат бойынша бөлініп келтірілген.

Кесте 23. 2022–2024 жылдары оқытылған қызметкерлердің әр санат бойынша саны / GRI 404-1 /

Санаты	2024		2023		2022	
	Адам саны	1 жұмыскерге берілетін сағат	Адам саны	1 жұмыскерге берілетін сағат	Адам саны	1 жұмыскерге берілетін сағат
1. Бірінші жетекшілер және олардың орынбасарлары	11	17,51	11	13,89	0	0
2. Құрылымдық бөлімшелер жетекшілері	844	74,02	834	57,81	631	50,68
3. Мамандар	2 075	71,38	2 104	56,32	1 542	59,02
4. Білікті жұмыскерлер	1 166	211,64	1 236	179,31	1 113	154,48



КПО СТИПЕНДИЯЛЫҚ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ ЖӘНЕ УНИВЕРСИТЕТТЕРМЕН СЕРІКТЕСТІК / ТДМ 4.3, GRI 404-2 /

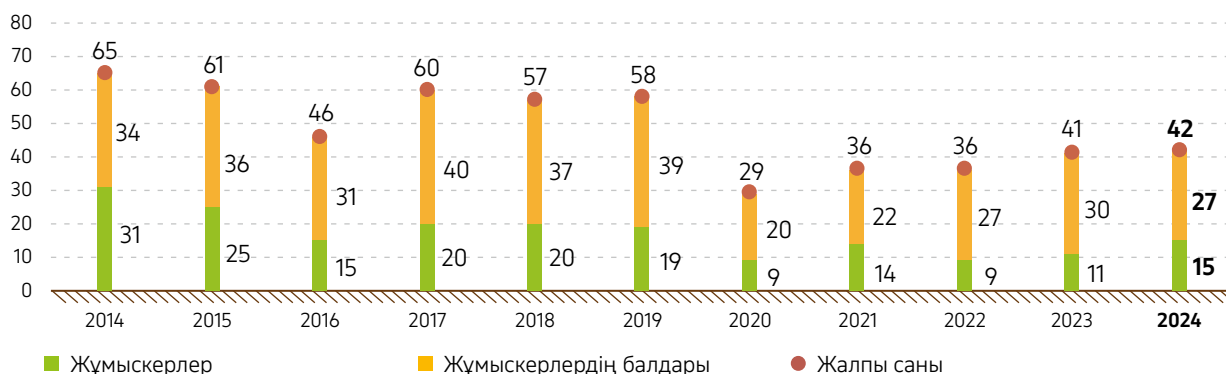
КПО қызметкерлерінің біліктілігін арттыруға және университеттермен ынтымақтастықты дамыту арқылы жаңа таланттарды тартуға ұмтылады.

Қазақстандық жұмыскерлер мен олардың балаларына арналған КПО стипендиялық бағдарламасы жұмыскерлерге өз біліктілігін арттыруға және қосымша кәсіптік білім алуға

ынталандыратын елеулі құралдардың бірі болып табылады.

2024 жылы жоғарыда аталған бағдарламалар шеңберінде Компанияның 15 қызметкеріне және қызметкерлердің 27 баласына жалпы сомасы 42 млн теңгені құрайтын (87 500 АҚШ доллары) қаржы бөлінді.

Сызба 16. КПО стипендиялық бағдарламасына қатысу динамикасы, 2014–2024 жылдар



Ескерту: 2020–2021 жылдардағы стипендиялық бағдарламаға қатысушылар санының азаюы COVID-19 шектеулерге байланысты.

КПО-ның Қазақстандық ЖОО-мен серіктестігі

КПО Қазақстанның 34 оқу орнымен ынтымақтасады және Республиканың мұнай-газ саласына кәсіби кадрлар дайындауда маңызды рөл атқарады.

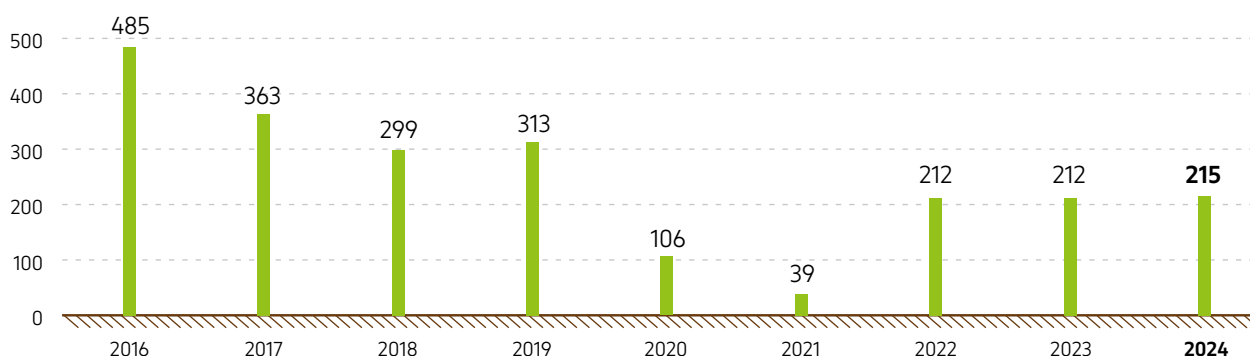
Халықаралық компанияда тағылымдамадан өту студенттерге нақты жағдайларда жұмыс істеуге және бизнесті халықаралық деңгейде жүргізу тәжірибесімен танысуға мүмкіндік береді. Компаниядағы теориялық дайындықты тәжірибелік жұмыс пен үйлестіре отырып, студенттер кәсіби қызмет үшін қажетті құзыреттіліктерге ие болады

және мансабына жақсы дайындалады. Тәжірибе студенттерге болашақ мансабы туралы негізделген шешімдер қабылдауға да мүмкіндік береді.

КПО-ның университеттермен серіктестігі екіжақты келісімдер негізіндегі студенттік тәжірибе бағдарламасы арқылы іске асырылады.

2024 жылы 22 оқу орнынан келген 215 студент 44 мамандық бойынша КПО-ның әртүрлі бөлімдерінде өндірістік және диплом алдындағы практикасын өтті. 2014–2024 жж. аралығында студенттік тәжірибесін табысты аяқтағандардың ішінен 242 адам жұмысқа орналастырылды.

Сызба 17. 2016–2024 жылдар аралығында КПО-да студенттік практикадан өткен студенттер саны. / GRI 2-8 /





«КАЗЭНЕРДЖИ» Ассоциациясы аясындағы білім беру гранттары

КПО ӨБТК шарттарына сәйкес жыл сайын 500 000 АҚШ долларын бөледі. «PSA» ЖШС, «НКОК Н.В.», «КПО Б.В.» және «KAZENERGY» қауымдастығы арасында 2015 жылдың 29 қыркүйегінде қол қойылған ынтымақтастық туралы меморандум аясында білім беру гранттарына жыл сайын 500 мың АҚШ долларын бөліп отырады.

Әр оқу жылында КПО оқуын қаржыландыруға кандидаттарды таңдау комиссиясының шешіміне сәйкес, Қазақстан Республикасының тиісті оқу орындарымен келісімдер жасасады және конкурстық іріктеуден өткен студенттердің оқуын төлейді.

2024 жылы КПО Қазақстан Республикасының әртүрлі университеттерінің 137 студентіне арналған оқу келісімдерін жасады.

Жоғары оқу орындарының түлектерінің біліктілігін арттыру бағдарламасы / GRI 404-2, ТДМ 4.3, 4.4 /

«Қазіргі жұмысшыларды даярлау және жабдықты пайдалану техниктерін оқыту бағдарламасының» негізгі мақсаты – еңбек ресурстарына деген негізгі қажеттіліктерді қанағаттандыру, бұл ретте қауіпсіздік талаптарын қамтамасыз ететін білікті мамандарды тарту арқылы негізгі бөлімшелердің және маңызды жұмыс функцияларының қауіпсіз жұмысын қамтамасыз ету.

КПО-да 2008 жылдан бері қолданыстағы қазба операторлары мен жабдықты пайдалану техниктерін даярлау бағдарламасы, мұнай-газ өнеркәсібінің Оффшорлық компаниялар ұйымының (ОРИТО) халықаралық стандартына негізделген. Бұл бағдарлама КПО-ның кадрлық резервінің маңызды компоненті болып табылады және өндірістік операциялардың табысты жүруін қамтамасыз ету үшін қажет.

Іріктеуден табысты өткен кандидаттар халықаралық деңгейде танылған даярлықтан өтеді, оған теориялық және практикалық оқу құралдары кіреді. Бағдарламаны табысты аяқтаған стажерлер өндірістік бөлімдерде техник лауазымына орналасып, мықты техникалық және кәсіби даярлық алып, мансабын бастайды.

Оқыту бағдарламаларының бір артықшылығы – оқу блоктік-модульдік форматта жүзеге асырылатын әдіснамаға сәйкес ұйымдастырылған. Мұндай тәсіл жұмыс орнындағы өндірістік мәселелерді шеше білуге бағытталған құзыреттер жиынтығын дамытуға мүмкіндік береді.

Осы есептің жариялануына қарай, қазба операторлары мен жабдықты пайдалану техниктерін даярлау бағдарламасы 17 жылдан бері табысты жүзеге асырылып келеді. 584-тен астам қазба операторлары мен техник-механиктер осы бағдарлама бойынша оқып, қазіргі уақытта Компанияның өндірістік нысандарында тиімді жұмыс істеуде.

2024 жылы 2022–2023 жылдардағы жиыннан 38 стажер қазба және техникалық қызмет көрсету бөліміне қабылданды.

2024 жылдың тамызында 2023 жылғы жиыннан 47 студент «техник-механик» және «қазба операторы» мамандықтары бойынша теориялық білім алуды аяқтап, КПО-ның өндіру және техникалық қызмет көрсету бөліміне тәжірибелік тағылымдамаға жіберілді.

2024 жылдың 30 қыркүйегінде КПО «қазба операторы» және «электр техниктері мен БӨАМА техниктері» мамандықтары бойынша осы бағдарламаға студенттердің келесі тобын іріктеуді аяқтады. Іріктеу нәтижесінде ҚР жоғары және орта арнаулы оқу орындарының жаңа түлектері болып табылатын 47 адам 10-12 айға созылатын теориялық оқу бөліміне қабылданды. Осыдан кейін тыңдаушылар өндірістік нысандарда жұмыс орнында оқуға жіберіледі.

ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Компания активтерінің қорғалу деңгейінің қатерлерін азайту төменде көрсетілген нақты қойылған міндеттерді, қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді жоспарларды іске асыру арқылы жүзеге асырылады.

24-кесте. Қауіпсіздікті қамтамасыз етудегі міндеттеріміз / GRI 3-3 /

2024 жылға қойылған міндеттер	Орындалуы	2024 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2025 жылға қойылған міндеттер
Құбырларға заңсыз қосылуларға жол бермеу мақсатында экспорттық құбыржолдарда таратылған оптикалық сенсорлар жүйесінің жабдықтарын жоспарлы түрде жаңартуды жалғастыру.	Орындалды	Жабдық сатып алынды.	Құбырларға заңсыз қосылуларға жол бермеу мақсатында экспорттық құбыржолдарда таратылған оптикалық сенсорлар жүйесінің жабдықтарын жоспарлы түрде жаңартуды жалғастыру.
Күзет қызметкерлерінің қауіпсіздік және адам құқықтарының ерікті қағидалары (ҚЖАҚЕК) бойынша білімдерін жаңартуды жалғастыру және жаңадан қабылданатын қызметкерлерді оқыту	Орындалды	2024 жылдың соңында күзет ұйымдары қызметкерлерінің 100%-ы аталмыш оқудан өтіп шықты. / GRI 410-1 / Қауіпсіздікті қамтамасыз ету келісімшарттарының 100%-ы ҚЖАҚЕК оқыту туралы ережелерінен тұрады.	Күзет қызметкерлерінің қауіпсіздік және адам құқықтарының ерікті қағидалары (ҚЖАҚЕК) бойынша білімдерін жаңартуды жалғастыру және жаңадан қабылданатын қызметкерлерді оқыту
Мониторинг арқылы КПО директораттарымен/бөлімдерімен өзара әрекеттесіп, ҚБЖ (қауіпсіздікті басқару жүйесі) жобасын іске асыруды жалғастыру.	Орындалуда	РЕД бөлімінің қолдауымен ҚБЖ-preFEED құжаттама пакеті шығарылды.	PreFEED негізінде ҚБЖ жобасын іске асыру үшін жобалау, сатып алу және құрылыс жұмыстарына тендер өткізу.
<ul style="list-style-type: none"> Үлкен Шаған МАС объектісінде ҚБЖ салуға және материалдар сатып алуға тендер өткізу. Пилот қалашығындағы ҚБЖ жоспарлау жұмыстарын аяқтау. Жобаға оң сараптамалық қорытынды алу. 	Орындалуда	<p>Үлкен Шаған МАС объектісінде ҚБЖ құрылысына тендерді бастау.</p> <p>Пилот қалашығындағы ҚБЖ жобалары.</p>	<p>Үлкен Шаған МАС объектісінде ҚБЖ құрылысына тендерді аяқтау.</p> <p>Пилот қалашығындағы ҚБЖ жоспарлау жұмыстарын аяқтау.</p>
Кіріп-шығуды бақылау мен есептілік секторының бизнес процестерін цифрландыру жұмыстарын және тауарлық-материалдық құндылықтарды сыртқа шығаруды есепке алуды цифрландыру жұмыстарын жалғастыру.	Орындалуда	<p>ЭЦҚ (PAS жүйесінде) пайдалана отырып, КПО қызметкерлері мен келушілердің жеке бейджге өтінім беру процесін автоматтандыру.</p> <p>Келу туралы автоматты хабарлама жібере отырып, келушілерді тіркеудің электрондық жүйесін енгізу.</p>	<p>ЭЦҚ пайдалана отырып, БС қызметкерлерінің жеке бейждер алуға өтінім беру процесін автоматтандыру.</p> <p>АТТ бөлімінде ТМҚ әкетуді есепке алуды цифрландыру бойынша пилоттық жобаны іске асыру.</p>

Қауіпсіздікті қамтамасыз ету және өндірістік қатынастар бөлімі 2024 жылдың қорытындысы бойынша қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласында 1671 бұзушылықты тіркеді, оның 86%-ы күкіртсутекке байланысты апат болған жағдайда адамдарды қорғау стратегиясына қатысты болса, қалғандары тауарлық-материалдық құндылықтарды тасымалдау ережелеріне, КПО-да алкогольдік, есірткілік, психотроптық және уытқұмарлық заттарды (олардың баламаларын) қолдануға тиым салу туралы ережесіне және кен орны периметрі шекарасын бұзуға байланысты. Бұзушылықтардың біраз бөлігі күкіртсутектен қорғау стратегиясын сақтамайтын тұлғаларды кен орнына кіргізу бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстың нәтижесінде анықталды.

Құқық қорғау органдарына жіберілген 15 өтінішті қоса алғанда, 32 ішкі қызметтік тергеу жүргізілді.

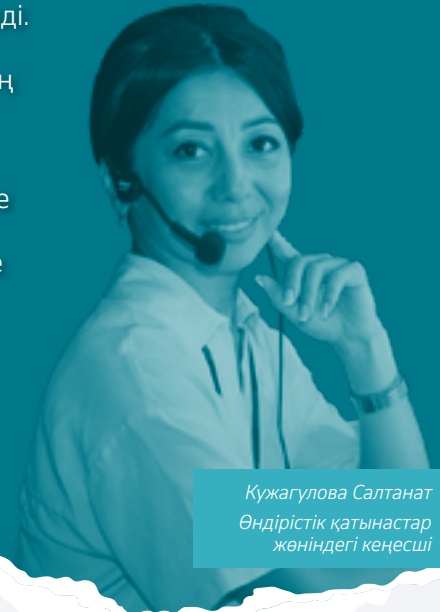
2024 жылы Компания жалпы құны 220 млн. астам теңгені құрайтын КПО мен мердігер ұйымдардың активтерін рұқсатсыз шығару/тасымалдау фактілерін анықтап, алдын алды.

«Sintela» қауіпсіздік жүйесінің жаңа бағдарламалық жасақтамасын таратылған оптикалық сенсорлар жүйесіне енгізу жалпы бақылау сапасын едәуір жақсартты, соның ішінде қатерлерді нақты тану және патрульдеу сапасының жақсаруы.

Біз үшін бұл неге маңызды? / GRI 3-3 /

Қарашығанақ кен орнындағы өндірістік міндеттері мен одан әрі кеңейту жобаларын іске асыру жөніндегі жұмыстар негізінен мердігер ұйымдардың, біздің негізгі бизнес серіктестеріміздің көмегімен жүзеге асырылады. Қарашығанақ жобасында орта есеппен мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың 20 мыңнан астам қызметкері еңбек етеді. Осыған орай, алға қойылған міндеттер мен өндірістік көрсеткіштердің сәтті орындалуы КПО-да, мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың ұжымдарында еңбек қатынастарының қаншалықты үйлесімді құрылғанына байланысты.

КПО өз қызметкерлері үшін лайықты еңбек жағдайларын жасауға және қолдауға, сондай-ақ Конституция және БҰҰ-ның Адам құқықтары жөніндегі конвенциясы бойынша адам құқықтарын сақтау шеңберінде мердігер ұйымдар персоналының еңбек жағдайларының деңгейін бақылауға ұмтылады.



Кужагулова Салтанат
Өндірістік қатынастар
жөніндегі кеңесші



/ GRI 3-3, 2-23 /

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Хабарлау және өзара әрекеттесу

Бизнес серіктестермен қарым-қатынасымызда көтерілетін мәселелерге көңіл бөлуге және оларға бар жауапкершілікпен жауап беруге тырысамыз.

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Жергілікті қауымдастықтар

Біз бизнес серіктестермен тиімді, нәтижелі және сенімді қарым-қатынас құрамыз.

2024

ӨТКІЗІЛГЕН ШАРАЛАР:

Мердігер ұйымдардың объектілеріндегі тексерістер

1 788

7

аудит

Үшжақты аудандық комиссияның

14

отырысы

58

ұжымдық шарт жасау

184

өтініш қабылданды және шешілді

58

ұйымда тұру және еңбек ету жағдайлары жақсартылды

ӨНДІРІСТІК ҚАТЫНАСТЫР

/ GRI 2-8, 2-24, 2-25, 2-26, 407-1, 409-1, 414-2, ТДМ 8.5, 8.7, 8.8 /

Мердігер және қосалқы мердігер ұйымдар қызметкерлерінің құқықтарының бұзылуына жол бермеу мақсатында еңбек ұжымдарындағы жағдайға әсер ететін ықтимал факторларды, сондай-ақ әлеуметтік-тұрмыстық сипаттағы бұзушылыққа, қызметкерлердің заңды құқықтарына қысым жасауға ықпал еткен себептер мен жағдайларды анықтауға және түзетуге бағытталған тұрақты түрде мониторинг пен талдау жүргізіледі. Мердігер және қосалқы мердігер ұйымдарда қолайлы әлеуметтік-тұрмыстық жағдайдың болмауы және құқықтық нормалардың сақталмауы мұндай қауіптің алғышарты болуы мүмкін. 2024 жылы орта есеппен 169 мердігер ұйымнан 20 мың қызметкер Қарашығанақ кен орнында қызмет етті; бұл ретте 54 ұйым өндірістік қатынастар бөлімінің «Өндірістік қатынастар туралы ережесінің» 7.3 тармағының критерийлері бойынша бақылауға алынды. Жыл ішінде мердігер ұйымдардағы қызметкерлер саны ҚМГКК-дегі бірқатар жобалардың басталуына және аяқталуына байланысты 17-ден 23 мың арасында болды. / GRI 2-8, 414-2 a /

Мердігер және қосалқы мердігер ұйымдарда қызметкерлер құқықтарының бұзылуын тексеру барысында КПО өтініштерді кешенді және жедел қарауды, сондай-ақ мәселелерді уақтылы шешуді қамтамасыз етуге ұмтылады. Қарау барысында барлық тараптардың пікірлері ескеріледі және талданады, ҚР заңнамасына, КПО-ның өндірістік қатынастар туралы ережелері мен келісімшарттық міндеттемелеріне және әлеуметтік қамсыздандыру бойынша міндеттемелер алу туралы декларацияға сәйкес қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау және қалпына келтіру үшін қолдан келген шаралар қабылданады, соның ішінде:

- Мердігер ұйымдар ұсынатын әлеуметтік-тұрмыстық жағдайды тұрақты бақылау, жалақының уақтылы және толық төленуін, ЖҚК-мен қамтуды, тамақпен қамтамасыз етуді және т.б. қадағалау;
- Тиісті тақырыптар бойынша форумдар мен конференциялар ұйымдастыру, (әлеуметтік әлауқатты қамтамасыз ету, өндірістік қатынастар саласындағы мәселелерді талқылау, тәжірибе алмасу және т. б.);
- Даулы мәселелерді шешу үшін еңбекті қорғаудағы құзыретті органдармен өзара әрекет ету және оларды жұмылдыру, сондай-ақ ақпараттық-ағарту шараларын ұйымдастыру;
- Барлық міндетті төлемдерден кейінгі сағатына 830 теңге мөлшердегі ең аз деген еңбекақыны

қызмет көрсету келісімшартына енгізуді жалғастыру. Іске асыру қызмет көрсету бойынша жаңа келісімшарттар жасау кезінде жүзеге асырылады;

- Мердігер ұйымдардағы жалақы деңгейін бақылау және талдау;
- Білікті персоналдың келісімшарт мерзімі аяқталатын қазіргі мердігер ұйымнан жаңа мердігер ұйымға өтуі/ауысуы. Бұл жалпыға мәлім тәжірибе аймақтағы жұмыспен қамту деңгейін сақтауға және қызмет көрсету келісімшарты бұзылған кезде тұрақты әлеуметтік ортаны сақтауға көмектеседі.

2024 жылы орта есеппен 169 мердігер ұйымнан 20 мың қызметкер Қарашығанақ кен орнында қызмет етті; бұл ретте 54 ұйым өндірістік қатынастар бөлімінің бөлімінің бақылауына алынды

Мердігер ұйымдардың ұжымдарында тұрақты әлеуметтік жағдайды қамтамасыз ету шеңберінде КПО ай сайын 60 мың теңге мөлшерінде (салықты шегергеннен кейін) бірыңғай жалақы үстемеақысын төлеуді жалғастыруда. 2024 жылдың соңында осы бағдарламаны енгізу нәтижесінде мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың 15 мыңнан астам қызметкерінің материалдық жағдайы жақсарды. Бұл тәсілдің мақсаты барлық бенефициарлармен бірдей қарым-қатынаста болу, бұл ретте жалақысы төмен қызметкерлер санатына айтарлықтай көңіл бөлінеді.

2024 жылы жүргізілген мониторинг бойынша 43 мердігер ұйым оң нәтиже көрсетті. Олар 2024 жылы жалақыны 2023 жылғы инфляция деңгейіне сәйкес индекстеді.

2024 жылы өндірістік қатынастар секторының қызметкерлері тұрақты түрде 1788-ден астам жұмыс алаңдары мен ықшамды тұру орындарын аралады, оның ішінде келісімшарт иелерімен бірлесіп 7 аудит және өндірістік қатынастар бойынша 6 қызметтік тергеу жүргізді. Ішкі тексерулердің нәтижелері тиісті мемлекеттік және құқық қорғау органдарына шаралар қабылдау үшін жіберілді.

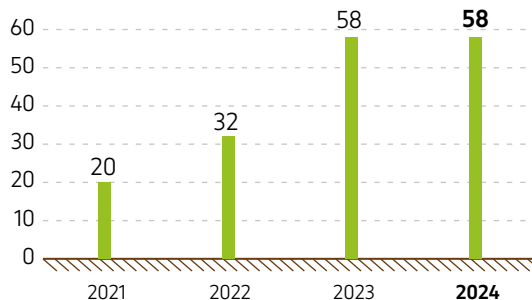
2024 жылы жүргізілген мониторинг бойынша 43 мердігер ұйым оң нәтиже көрсетті. Олар 2024 жылы жалақыны 2023 жылғы инфляция деңгейіне сәйкес индекстеді.

2024 жыл ішінде мердігер және қосалқы мердігер ұйымдарда анықталған қауіп-қатерлерді қарастыру мақсатында аудандық және облыстық үшжақты комиссиялардың 14 отырысы өткізілді. Мониторинг аясында КПО мердігер ұйымдардағы ұжымдық шарттар санына есеп жүргізеді, бұл жұмыскерлердің бірлестіктер мен ұжымдық келіссөздер жасау бостандығы құқықтарының сақталуының көрсеткіші.

2024 жылы КПО-ның мердігер ұйымдарында 58 қолданыстағы ұжымдық шарт болған. / GRI 407-1 /

2024 жылы мердігер ұйымдар жұмыскерлері тарапынан түрлі мәселелер бойынша барлығы 184 шағым/өтініш түсіп, жабылды. Сұрақтардың 88 пайызы еңбекақы және сыйақы бойынша (өтініш санының өсуі 60 мың теңгелік бірыңғай үстемеақы енгізуге байланысты), 7 пайызы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ ережелерін сақтау аспектілеріне және 5 пайызы әлеуметтік-тұрмыстық жағдайды қамтамасыз етуге байланысты болды. / GRI 2-25, 2-26 /

18-сызба. КПО мердігер ұйымдарындағы ұжымдық шарттардың өсу үрдісі, 2021–2024 жылдар.

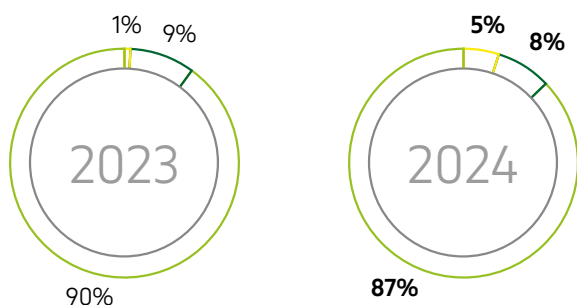


Өндірістік қатынастар секторы жазбаша өтініштерден басқа күнделікті орта есеппен 10 қоңырауға жауап беріп, мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың жұмыскерлерімен кездесулер өткізеді. Мердігер ұйымдар қызметкерлерінің өтініштері мен шағымдарының 90%-ы КПО ҚҚЖӨҚ бөліміне тікелей жолданады.

Мониторинг, аудит және 41 мердігер ұйымнан келіп түскен өтініштерді қарау қорытындылары бойынша тұрмыс сапасы мен еңбек жағдайларын жақсарту шаралары іске асырылды. Бұл еңбек ұжымдарында тұрақты моральдық және психологиялық ахуалды сақтауға оң әсерін тигізді. Нақты және ықтимал кері әлеуметтік салдарларды бағалау нәтижелері бойынша жеткізушілермен қарым-қатынасты тоқтату жағдайлары тіркелмеген. / GRI 414-2 /



19-сызба. КПО мердігер ұйымдарының өтініштері, 2023–2024 жылдар.



- Еңбекақы бойынша өтініштер
- ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ аспектілерін қамтамасыз етуге байланысты өтініштер
- Әлеуметтік-тұрмыстық жағдайды қамтамасыз етуге байланысты өтініштер

Жұмыскерлер құқықтарына қысым жасаудың/бұзудың алдын алу үшін мәлімделген еңбек жағдайларына сәйкестік мониторингі, сондай-ақ әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз ету жүзеге асырылып жатыр. Аталған жұмыс барысында кешенді тәсіл қолданылады: әрбір өтініш егжей-тегжейлі талданады және өтініштің және/немесе шағымның шынайылығы мен мазмұнын жан-жақты зерттеу үшін ақпараттың толықтығын қамтамасыз ету арқылы қаралады.

2023 жылдан бастап КПО өндірістік қатынастар бойынша жыл сайынғы форум өткізу тәжірибесін енгізді. Бұл форумның міндеті – өзара әрекеттесу парадигмасын өзгерту, өңірдегі оңтайлы әлеуметтік ахуалды және мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың ұжымдарындағы моральдық-психологиялық ахуалды қолдауға бағытталған шараларды әзірлеу және бейімдеу. Сондай-ақ, 2024 жылы өндірістік қатынастар секторы бизнес серіктестердің өндірістік қатынастары жөніндегі

өкілдерінің қатысуымен сессиялар өткізді. Сессиялар өндірістік қатынастар саласындағы ықтимал қатерлерді анықтауға және қатерлер көрсеткіштерін төмендетудің өзара тиімді жолдарын іздеуге, сондай-ақ тәжірибе алмасуға бағытталды. (форум мен сессияның суреттері қоса беріледі)

Қақтығыстардың өршу деңгейі айтарлықтай төмендеді: есептік кезеңде ереуілге дейінгі бір қақтығыс жағдайы (2023 жылы жеті жағдай) тіркелді, ол шиеленістің өршуіне жол бермей, уақтылы тоқтатылды. Уақтылы әрекет ету жаппай наразылықтың алдын алуға мүмкіндік берді.

КПО-ның өндірістік қатынастар секторы күштерімен әлеуметтік-тұрмыстық ахуалдың деңгейіне жүргізілетін мерзімді талдаулардың нәтижесінде жаппай наразылықтардың негізгі себептері, атап айтқанда, жұмыскерлердің алатын жалақыларына көңілі толмайтыны, басшылықтан кері байланыстың жоқтығы анықталды.



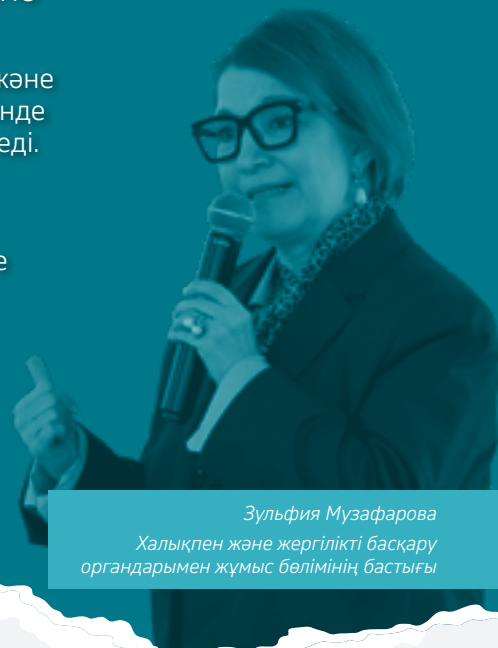
2024 жылы КПО ұйымдастырған «IR форумы»

Біз үшін бұл неге маңызды? / GRI 3-3 /

Жергілікті жағдайларды жақсырақ түсіну және олардың қажеттіліктерін ескеру мақсатында жергілікті қауымдастықтармен ынтымақтасу – КПО тұрақты даму кодексі қағидаттарында көрсетілген.

Көршілік қарым-қатынасты қолдап, жергілікті билік органдарымен және халықпен сындарлы диалог құру компанияға Батыс Қазақстан өңірінде өндірістік қызметін жүргізуге қоғамдық келісімді сақтауға көмектеседі.

Құрылыс жобаларын жүзеге асыру барысында КПО-ның Бөрлі ауданының жергілікті халқымен өзара әрекеттесуі Қарашығанақ кен орнындағы қызметіне байланысты туындайтын әлеуметтік және экологиялық қауіп-қатерлерді азайтуға ықпал етеді.



Зульфия Музафарова
Халықпен және жергілікті басқару
органдарымен жұмыс бөлімінің бастығы



/ GRI 2-23 /

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА: Жергілікті қауымдастықтар

Біз өз қызметімізді жүзеге асыратын аумақтағы аудан тұрғындарының жалпы әл-ауқатын жақсартуға тікелей немесе жанама үлесімізді арттыра отырып, тату көршілік қарым-қатынасты құрудамыз.

Біз билік өкілдерімен, акционерлермен, бизнес серіктестермен және жұмыс орнымыздағы жергілікті қоғаммен тиімді, нәтижелі, бірлескен және сенімді қарым-қатынас құрамыз.

Біз бизнес құпиялығы талаптарын сақтай отырып, ашық, адал, турашыл болуға ұмтыламыз.

2024

Консультативтік кеңестердің

12

отырысы өткізілді

29

өтініш қабылданды және шешілді

Зейнеткерлерге шипажайда демалуға

177

жолдама берілді

2024 жылғы қарашада Шелл-Қазақстан мен Эни компаниялары, КПО мен Орталық Азияның Еуразия Қоры арасында «Батыс АгроХаб» жобасын жүзеге асыруға бастау болған өзара түсіністік туралы меморандумға қол қойылды

ЖЕРГІЛІКТІ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР / GRI 3-3, 413-1, OG12 /

КПО өндірістік қызметін жүргізу нәтижесіндегі жергілікті халыққа және өңірге теріс әсердің алдын алуды немесе мүлдем азайтуды көздейді. Компания жергілікті тұрғындармен тұрақты өзара әрекеттесу арқылы өз қызметінің жергілікті қауымдастықтарға барынша пайдалы болуын қамтамасыз етуге және олардың әл-ауқаты мен өсуі үшін жағдайлар жасау үшін жұмыс жүргізіп келеді.

Жергілікті халықпен қарым-қатынас бойынша қойылған міндеттер (25-кестеде берілген) негізінен Бөрлі ауданына қарасты үш ауылдық округте – Қарашығанақ кен орнының айналасындағы Приурал, Жарсуат және Успен ауылдарында, сонымен қатар Ақсай қаласында тұратын жергілікті халықты қолдауға бағытталған.

25-кесте. Жергілікті халықпен өзара қарым-қатынас саласында қойылған міндеттер / GRI 3-3, ТДМ 4, 8, 10, 16 /



2024 жылға қойылған міндеттер	Орындалуы	2024 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2025 жылға қойылған міндеттер
Мақұлданған бюджетке сәйкес 2024 жылға ауылдық округтерді дамытуға жәрдемдесу бағдарламаларын орындау.	Орындалды	Зейнеткерлерге «Ақжайық» шипажайында демалыс ұйымдастырылды. Ауыл түлектеріне арналған стипендиялық бағдарлама сәтті жүзеге асырылуда.	Мақұлданған бюджетке сәйкес 2025 жылға ауылдық округтерді дамытуға жәрдемдесу бағдарламасын орындау.
Дамытудың әлеуметтік және экологиялық аспектілері бойынша үш ауылдық округте 10 консультативтік кеңес отырысын өткізу	Орындалды	Үш ауылдық округте барлығы 12 консультативтік кеңес отырысы өткізілді. Консультативтік кеңестер отырысынан тыс кезде де ауылдық округтердің тұрғындарымен оларды қызықтырған сұрақтарға жауап беру үшін кездесулер өткізілді.	Дамытудың әлеуметтік және экологиялық аспектілері бойынша үш ауылдық округте 10 консультативтік кеңес отырысын өткізу
Халықтың шағымдары мен өтініштерін уақтылы қарау және жабу	Орындалды	Барлық келіп түскен шағымдар уақтылы қаралып жабылды	Халықтың шағымдары мен өтініштерін уақтылы қарау және жабу

Әлеуметтік жауапкершілік бастамаларын жүзеге асыру үшін КПО халықаралық қаржы корпорациясының тиімділік стандарттарына негізделген саясаттарды, стандарттарды және процедураларды қолданады. / GRI 2-23-a-i /

Әлеуметтік және инфрақұрылымдық көмек мәселелері бойынша жергілікті халықпен барынша тиімді диалог жүргізу мақсатында КПО компания қызметкерлері мен ауылдық округ өкілдерінен құралған Консультативтік кеңестер отырысы түрінде кездесулер мен кеңестер өткізеді.

2024 ж. Приурал, Жарсуат және Успен ауылдық округтерінде Консультативтік кеңестің 12 отырысы өткізілді. Кездесулер барысында жергілікті тұрғындар КПО-ның 2024 жылға арналған жергілікті қауымдастықтарды дамытуға көмек көрсету бағдарламасы туралы, компанияның стипендиялық бағдарламасы бойынша Орал қ. университеттері мен колледждерінде білім алып жүрген ауылдық студенттердің жетістіктері жөнінде, сондай-ақ кен орнындағы экологиялық мониторинг туралы ақпарат алды.

2024 жылы Батыс Қазақстан облысының университеттері мен колледждерін Приурал, Успен

және Қарашығанақ ауылдарының жеті тұрғыны аяқтап, «Жалпы білім беретін мектеп мұғалімі» және «Мейіргер ісі» мамандықтары бойынша диплом алды. Түлектердің көпшілігі Бөрлі ауданының ауылдық елді мекендері мен Ақсай қаласындағы жергілікті мектептер мен медициналық мекемелерге жұмыс істеуге оралды. Түлектер аз қамтылған отбасылардан шыққан жастарға жоғары білім алуға мүмкіндік беретін КПО стипендиялық бағдарламасына оң бағасын берді.

2024 жылы Приурал және Жарсуат ауылдарынан шыққан сегіз студенттен құралған жаңа топ Батыс Қазақстан облысының университеттері мен колледждеріне оқуға түсті. Олар медициналық колледждерде «Стоматология» мамандығы бойынша білім алып, сондай-ақ облыс жоғары оқу орындарында тарих, география және математика пәндерін оқитын болады. Оқу аяқталғаннан кейін олар педагог және медициналық маман ретінде жұмыс істеу үшін Бөрлі ауданына оралуды жоспарлап отыр.

Жергілікті халықты дамытуға жәрдемдесу бағдарламалары аясында КПО Бөрлі ауданы зейнеткерлеріне «Ақжайық» шипажайында демалуға 177 жолдама берді.

КӨКТЕМГІ СУ ТАСҚЫНЫ КЕЗІНДЕ КӨРСЕТІЛГЕН ҚОЛДАУ

2024 жылдың 1 сәуірінде Батыс Қазақстан облысының жергілікті билік органдары Тасқала, Ақжайық, Бөрлі аудандарында және Орал қаласында көктемгі су тасқынына байланысты төтенше жағдай режимін жариялады.

Қазақстанның әлеуметтік жауапты корпоративті азаматы ретінде КПО компаниясы көмекке мұқтаж барлық адамдарға барынша қолдау көрсетуді қамтамасыз ету үшін БҚО атқарушы билік органдарымен мен облыстың басқа мүдделі тараптарымен тығыз ынтымақтастықта жұмыс істеді.

2024 жылдың наурыз-сәуір айлары аралығында КПО бизнес-серіктестермен және жергілікті мемлекеттік органдармен бірлесіп, халықтың қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында су тасқынына қарсы түрлі іс-шараларды жүргізу үшін 125-тен астам арнайы техниканы жұмылдырды. Компания Орал қаласы мен жоғарыда аталған аудандарда су тасқынының алдын алу жөніндегі іс-шараларды күшейту үшін тиегіштер, экскаваторлар мен бульдозерлер жіберді.

Бөрлі ауданының Ақсай, Кеңтүбек, Жарсуат, Бөрлі, Облавка, Бумакөл және Қанай ауылдарында уақытша дамбалалар салуға КПО-ның қосқан үлесі су басудың алдын алуда және аталған елді мекендердің қауіпсіздігін қамтамасыз етуде шешуші рөл атқарды.

КПО-ның жергілікті халықпен байланыс топтарының тұрғындармен келіссөздер жүргізу барысында өзара әрекеттесуінің және Компанияның Қарашығанақ кен орнын Қарашығанақ ауылымен жалғайтын автожолды жөндеуге, соның ішінде 2023 жылы аяқталған екі су жүргізу құбырын орнатуға көрсеткен қолдауының арқасында 2024 жылғы көктемгі су тасқынынан Қарашығанақ кенті зардап шекпеді. Көрсетілген көмек үшін КПО компаниясы жергілікті басқару органдарынан алғыс хат алды.

Сонымен қатар, КПО Батыс Қазақстан облысында су тасқынынан зардап шеккен отбасыларға тұрғын үй сатып алу үшін «Ақжайық» жеке қорына 64 млн АҚШ долларын аударып, қаржылай көмек көрсетті.

ШАҒЫМДАР МЕН ӨТІНІШТЕРДІ ҚАРАУ / GRI 2-16, 2-25, 2-26, 413-1, ТДМ 16.10 /

2024 жылы тұрғындардың ұсыныстары мен шағымдарын қарастыру бойынша КПО процедурасына сәйкес Қарашығанақ кен орнының маңында тұратын жергілікті тұрғындардан 29 шағым мен өтініш түсті. Оның ішінде газдың иісіне 3 шағым, қалған 26-сы кен орнына жақын орналасқан елді мекендердің тұрғындарынан түрлі сұратымдар мен ұсыныстар. Тұрғындар халықтың әлеуметтік тұрғыдан қорғалмаған топтарын қолдауға бағытталған компанияның әлеуметтік бастамаларына қызығушылық танытты.

Газ иісіне қатысты шағымдар бойынша өндірістік экологиялық бақылау тобы тексеріс жүргізді. Жүргізілген тексеріс нәтижесінде жабдықта ақаулар, ағып кетулер/шығарындылар немесе ШРК-дан асып кету фактілері анықталған жоқ. Келіп түскен шағымдар бойынша тұрғындарға кері байланыс берілді.



БҰРЫНҒЫ БЕРЕЗОВ ЖӘНЕ БЕСТАУ АУЫЛДАРЫНДАҒЫ ҒИМАРАТТАРДЫ БҰЗУ ЖОБАСЫ

2024 жылы КПО компаниясы бұрынғы Березов және Бестау ауылдарындағы ғимараттарды бұзу жобасын іске асыруға кірісті, олардың тұрғындары 2017 жылдың соңында Ақсай қаласы мен Бөрлі ауданының Аралтал шағын ауданына қоныс аударды. 2022–2023 жылдары әзірленген жұмыс жобасына сәйкес, қоныс аударған ауылдар аумағындағы барлық құрылыс қоқыстары Ақсай қаласында орналасқан арнайы қалдықтар полигонына шығарылуы тиіс. Алайда, аталған жұмыс жобасы

бойынша экологиялық қорытынды қалдықтарды утильдеу және орналастыру бөліміне өзгерістер енгізу үшін алынып тасталды. 2024 жылдың қазан айында шығарылған жаңа экологиялық қорытынды тұрмыстық және құрылыс қалдықтарын утильдеу мен қайта өңдеуге байланысты қосымша жұмыс көлемін қамтиды. Бұзу жобасы бойынша жұмыстарды аяқтау 2025 жылдың жазғы кезеңіне жоспарланып отыр.

ЖАҢА ӘЛЕУМЕТТІК ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ЖОБА – «БАТЫС АГРОХАБ»

2024 жылы «Эни» және «Шелл-Қазақстан» консорциумы – КПО серіктес компаниялары – Батыс Қазақстан облысының Бөрлі ауданында агробизнесі дамытуға бағытталған үш жылдық әлеуметтік инвестициялық жобаға қаржылай қолдау көрсетті, онда олар бірлесіп Қарашығанақ мұнай-газ конденсаты кен орнын игеруде.

Жоба «Батыс АгроХаб» атауын алып, ауыл шаруашылығын дамыту және өңірдегі экономикалық өсуге жәрдемдесу мақсатында Бөрлі ауданының жергілікті фермерлерін қолдауға бағытталған. Жобаны Орталық Азияның Еуразия қоры жергілікті қоғамдастық қорымен бірлесіп жүзеге асырады. КПО жобаға әкімшілік және логистикалық қолдау көрсетуде. 2024 жылы қарашада Шелл-Қазақстан

мен Эни компаниялары, КПО мен Орталық Азияның Еуразия Қоры арасында жобаны жүзеге асыруға бастау болған өзара түсіністік туралы меморандумға қол қойылды.

2024 жылы 24-25 желтоқсанда Ақсай қаласында «Батыс АгроХаб» жобасы бойынша оқыту іс-шарасы өтті, оған Бөрлі ауданының әртүрлі елді мекендерінің 36 өкілі қатысты. Оқыту барысында қатысушылар көкөніс дақылдарын өсіру технологияларымен танысты, сондай-ақ грант алуға өтінімдер дайындау бойынша ұсыныстар алды. Оқу қорытындысы бойынша 34 қатысушы курсты сәтті аяқтап, сертификаттар алды. Бұл сертификаттар оларға гранттар алу конкурсына қатысу құқығын береді.

ҚОҒАМДЫҚ ТЫҢДАУЛАР / GRI 2-29, ТДМ 16.10 /

2024 жылы Бөрлі аудан әкімшілігі мен КПО бірлесе «ҚБК қатты өндірістік қалдықтарды көму полигоны, құрылыс жұмыстарының екінші кезеңі. БҚО, ҚМГКК» жобасының ықтимал әсерлері туралы есеп жобасы бойынша қоғамдық тыңдаулар өткізді. Қоғамдық тыңдауларға мүдделі мемлекеттік органдардың, жергілікті қоғамдастықтың, КПО компаниясының және жобалаушы ұйым – «НИПИнефтегаз» АҚ өкілдері қатысты.

Қоғамдық тыңдаулар барысында КПО және «НИПИнефтегаз» АҚ өкілдері қатысушыларды жоспарланып отырған жұмыстардың түрлері, полигонның құрылысы мен пайдаланылуы барысында қоршаған ортаға ықтимал әсерлері және бұл әсерлерді азайту шаралары туралы хабардар етті.

Қоғамдық тыңдаулар барысында қатысушылар жобаны аяқтау мерзімі туралы, сондай-ақ полигонның қоршаған ортаға және халықтың денсаулығына ықтимал әсеріне қатысты сұрақтар қойды. КПО және «НИПИнефтегаз» АҚ өкілдері қойылған барлық сұрақтарға толық жауап берді.

Қоғамдық тыңдаулар өтті деп танылды. Кейінірек қоршаған ортаны қорғау саласындағы уәкілетті орган КПО-ға «ҚБК қатты өндірістік қалдықтарды көму полигоны, құрылыс жұмыстарының екінші кезеңі. БҚО, ҚМГКК» жобасы бойынша ықтимал әсерлер туралы есеп жобасы экологиялық заңнамаға сәйкес келеді деген қорытынды берді.