



ӘЛЕУМЕТТІК ЫҚПАЛ

- 57 Қауіпсіздік техникасы саласындағы тәжірибе
- 65 Еңбекті қорғау және денсаулық сақтау
- 75 Жұмысқа орналасу тәжірибелері
- 91 Жанжалдар және қауіпсіздікті қамтамасыз ету
- 97 Жергілікті қауымдастықтар



**МӘСЕЛЕНІ ЖӘНЕ ӘҢГІМЕЛЕСУШІНІҢ ПОЗИЦИЯСЫН ТҮСІНУ
ҮШІН АЙҚЫНДАЙТЫН СҰРАҚТАР ҚОЮ ҚАЖЕТ.**



GRI 2-23

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА: Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА: Жұмыскерлер

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА: Жергілікті қауымдастықтар

Ескерту: қағидалар бөлімнің тиісті тарауларында толығырақ сипатталған.

2023

ҚАУІПСІЗДІК КӨРСЕТКІШТЕРІ:

Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген оқиғалар жиілігі

0,05

Жол-көлік оқиғаларының жиілігі

0

ЖҰМЫСКЕРЛЕР:

4 080
адам

Жалақы жалпы

13%-ке
арттырылды

ӨНДІРІСТІК ҚАТЫНАСТАРДЫ БАҚЫЛАУ:

23 мыңға
жуық қызметкерлер

172
мердігер компания

ЖЕРГІЛІКТІ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР

Березов және Бестау елді мекендерінің жерлерін кейіннен кәдеге жарату және топырақ құнарлығын қалпына келтіру жобасы мақұлданып, орындауға қабылданды.

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-қатерлермен байланысты өндірісте жұмыс істейтін персоналдың қауіпсіздігі компания үшін басты міндет болып табылады. Әр жұмысшы 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.



GRI 2-23

ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ САЛАСЫНДАҒЫ ТӘЖІРИБЕ

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

2023

Жол қауіпсіздігін қамтамасыз
ету жоспары

88%-ке
орындалды

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәдениетін
жақсарту жөніндегі
іс-шаралар

100%-ке
орындалды

31 977

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ
карталары тіркелді

БАСШЫЛЫҚТЫҢ
ҚАТЫСУЫМЕН ӨТКЕН ЕҚ, ҚТ
ЖӘНЕ ҚОҚ ТЕКСЕРІСТЕРІ:

Жоғары басшылық

212%-ке

Орта буын басшылары

270%-ке
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 төменде келтірілген.

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

2023 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2023 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2024 жылға қойылған міндеттер
Көшбасшылық пен мінез-құлық аспектілеріне ерекше назар аударып отырып, КПО-дағы қауіпсіздік мәдениетін жақсарту. Қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет бағдарламасын енгізу.	Орындалды	Қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет бағдарламасы 2023 жылдың шілдесінде іске қосылды. КПО-ның барлық жұмыскерлері мен мердігерлеріне қауіпсіздік мәдениеті бойынша кіріспе сабақтарын өткізу мақсатында компания персоналы арасынан коучтер таңдалды. 2023 жылға қойылған міндет – КПО компаниясы мен мердігер ұйымдардың 4 500 жұмыскерін қамту; барлығы 5 506 адам қамтылды.	<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 коучтерді оқыту. 25 жетекші коучтен тұратын топ құру және ұзақ мерзімді нәтижеге жету мақсатында ішкі ресурстарды дамыту.
ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі 2023 жылға арналған іс-шаралар жоспарын орындау	Орындалды	2023 жылға жоспарланған іс-шаралар мен науқандар 100% сәтті жүзеге асырылды.	ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі 2024 жылға арналған іс-шаралар жоспарын орындау.
ISO 39001 стандарты бойынша қадағалау аудитінен сәтті өту	Орындалды	2023 жылы КПО осы стандарт бойынша алғашқы қадағалау аудитінен сәтті өтті.	ISO 39001 стандарты бойынша екінші 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 дамуымыздың қарқынын қадағалай және әлемде болып жатқан оқиғаларды ескере отырып жоспарлаймыз. Біз белгілі бір жұмыс көлемін орындау кезінде болған оқиғалардың жиілігін адам-сағат санын ескере отырып өлшейміз. Біздің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша көрсеткіштеріміз 2018–2023 жылдарды қамтиды, алайда 2023 жылға баса назар аударып отырып ұсынылды.

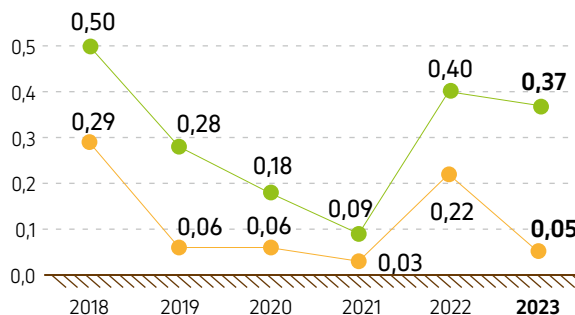
3-кестеде еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі (ЕҚЖЖ)² мен тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі (ТТЖЖ)³ көрсетілген.

2023 жылы КПО-да тіркелуге тиіс жарақаттар саны аздап өсті, 2022 жылы 13-тен 2023 жылы 14-ке дейін өсті. Сонымен бірге, еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар саны айтарлықтай төмендеді: 2022 жылғы жетіден 2023 жылғы екі жарақатқа дейін азайды. 2023 жылы КПО-дағы ЕҚЖЖ 0,05 (2022 жылы 0,22-мен салыстырғанда) болса, ал ТТЖЖ – 0,37 (2022 жылы 0,40 болған) құрады.

Болашақта 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 өзімізде енгіземіз.

3-сызба. ЕҚЖ және ТТЖ жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2018–2023 жылдар GRI 403-9



- Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген оқиғалар жиілігі
- Тіркелуге тиіс оқиғалар жиілігі

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 мердігерлік ұйымдардың деректері бөлек көрсетілген. Жиынтық көрсеткішті алу үшін деректерді қосып жиынтық мәнін шығарудың орнына есептеу формуласын қолдану керек.

7-кесте. Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2020–2023 жылдар (GRI 403-9)

Тиімділік көрсеткіштері	2023	2022	2021	2020
Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі (КПО)	0,00	0,00	0,14	0,00
Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі (мердігер ұйымдар)	0,06	0,27	0,00	0,07

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

8-кесте. Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2020–2023 жылдар (GRI 403-9)

Көрсеткіштер	2023	2022	2021	2020
Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі (КПО)	0,45	0,00	0,14	0,00
Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі (мердігерлік ұйымдар)	0,35	0,50	0,08	0,22

Ескертпе: Алғашқы медициналық көмек көрсетуге әкелген жағдайлар өндірісте алған жарақаттарды есептегенде есепке алынбайды.

КПО жұмыс істеуге қауіпсіз жағдай жасауға ұмтылады. Осыған қарамастан, 2023 жылы Компанияда он төрт оқиға орын алып, онда КПО мен мердігер ұйымдардың жұмыскерлері түрлі жарақаттар алды.

9-кесте. 2023 жылы орын алған оқиғалар (тіркелуге тиіс жарақаттар). (GRI 403-9)

Жарақат түрі	Сипаттамасы	Саны
Еңбек ету қабілетінен уақытша айрылуға әкелген жағдайлар	Ірі ЖКО нәтижесінде алынған қабырға жарақаты	1
	Қысып алу нәтижесінде алынған саусақ жарақаты	1
Тіркелуге тиіс жарақаттар (яғни жұмыскер медициналық емдеу алғаннан кейін жұмысын жалғастыра алды немесе жеңіл жұмысқа ауыстырылды)	Бұрыштық тегістеуішпен жұмыс жасау барысында алынған иек жарақаты (кесік)	1
	Қысып алу нәтижесінде алынған саусақ жарақаты	3
	Қысып алу нәтижесінде алынған қол жарақаты	1
	Тепе-теңдікті жоғалту және құлау нәтижесінде алынған шынтақ жарақаты	1
	Аяқты қайырып алу нәтижесінде алынған табан жарақаты (көгеру және созылуы)	1
	Құлау нәтижесінде алынған тізе жарақаты	2
	Арыққа құлау нәтижесінде алынған аяқ жарақаты	1
	Сүріну нәтижесінде алынған аяқ жарақаты	1
Биіктіктен құлаудың нәтижесінде алынған бел мен аяқ жарақаты	1	
БАРЛЫҒЫ		14

2023 жылы бір елеулі (ірі) ЖКО тіркелді – мердігер ұйымдарға тиесілі екі көлік құралының Газель автокөлігінің мен КАМАЗ бетон араластырғышымен соқтығысуы); ЖКО нәтижесінде Газель көлігінің жүргізушісі ауыр жарақат алды.

1 млн км қашықтыққа есептегендегі жол-көлік оқиғаларының жиілігі (ЖКОЖ⁴) 2023 жылы КПО мен мердігер ұйымдарда 0,02 (2022 жылы 0) құрады. 2023 жылы КПО көлік құралдары жүріп өткен қашықтық 41,8 млн км болған болса, ал 2022 жылы 39,3 млн км-ді құрады. (GRI 403-9, ТДМ 3.6)

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

2023 жылы КПО мен мердігер ұйымдардың жұмыскерлері 37 823 703 адам-сағат жұмыс істеді: Оның 18% (6 652 986 адам-сағат) КПО персоналына тиесілі, ал 82%-н (31 170 717 адам-сағат) мердігер ұйымдардың жұмыскерлері атқарды.

10-кесте. Жұмыс істелген адам-сағаттар саны: КПО және мердігер ұйымдар, 2020–2023 жылдар GRI 403-9

Көрсеткіштер	2023	2022	2021	2020
Жұмыс істелген адам-сағат саны (КПО)	6 652 986	6 629 709	6 924 081	7 269 825
Жұмыс істелген адам-сағат саны (мердігер ұйымдар)	31 170 717	25 885 889	25 340 974	26 955 757
Барлығы	37 823 703	32 515 598	32 265 055	34 225 582

2023 жылы КПО-да бірде-бір ықтимал қауіпті оқиға тіркелген жоқ (ЫҚО).

11-кесте. Ықтимал қауіпті оқиғалардың саны (ЫҚО): КПО және мердігер ұйымдар, 2020–2022 жылдар

GRI 403-9

Көрсеткіштер	2023	2022	2021	2020
ЫҚО саны (КПО)	0	0	0	1
ЫҚО саны (мердігерлік ұйымдар)	0	7	1	1
Барлығы	0	7	1	2

2023 жылы Компанияда 125 ықтимал қауіпті жағдай (ЫҚЖ)⁵ тіркелді: оның 74-ы (59%) оқиғалар туралы хабарлау процедурасы арқылы, 51-і (41%) ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ карталарының көмегімен анықталды. Әрбір ЫҚЖ үшін, әрбір оқиға бойынша, КПО мұқият

тергеу жүргізеді, олардың себептері анықталады және кемшіліктерді түзетуге және оқиғалардың қайталануын болдырмауға бағытталған ұсынымдар әзірленеді.

12-кесте. Ықтимал қауіпті жағдайлардың саны (ЫҚЖ): КПО және мердігер ұйымдар, 2020–2023 жылдар

GRI 403-9

Көрсеткіштер	2023	2022	2021	2020
ЫҚЖ саны (КПО)	41	24	22	27
ЫҚЖ саны (мердігерлік ұйымдар)	84	58	43	46
Барлығы	125	82	65	73

2019–2023 ЖЫЛДАРДАҒЫ КПО ЖӘНЕ МЕРДІГЕРЛІК ҰЙЫМДАРДА ӨЛІММЕН АЯҚТАЛҒАН ОҚИҒАЛАРДЫҢ ЖИІЛІГІ НӨЛГЕ ТЕҢ БОЛЫП ҚАЛАДЫ.⁶

GRI 403-9

⁵ 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.

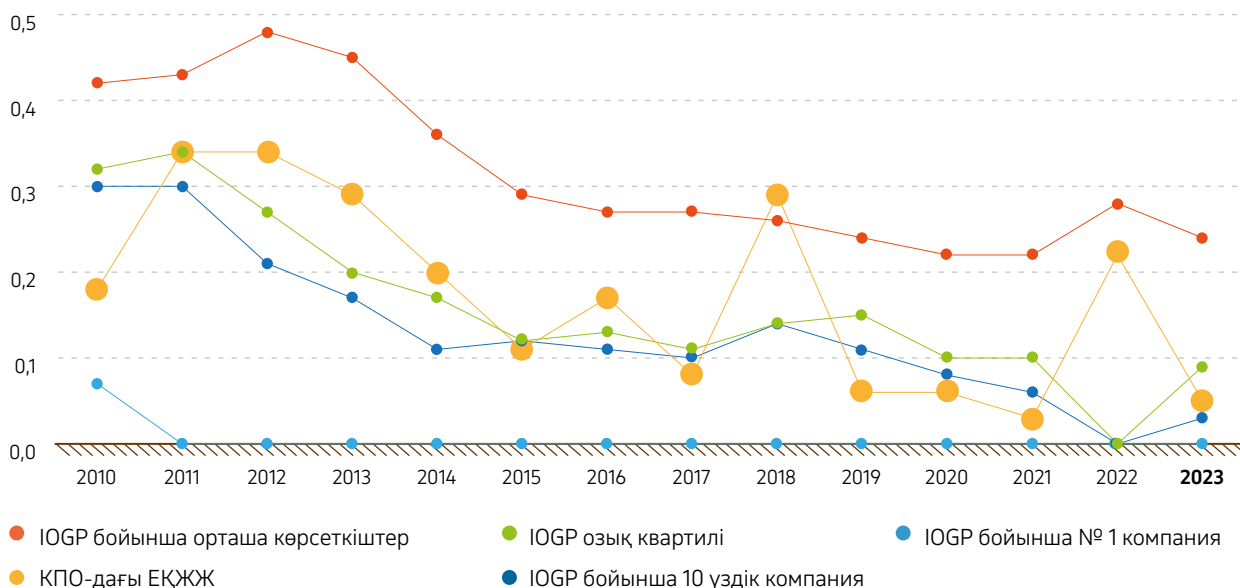
⁶ КПО қолданатын өлімге әкелетін оқиғалардың жиілігін есептеу әдісі: өлімге әкелетін оқиғалардың жиілігі (миллион жұмыс істеген адам сағатына) = өлімге әкелетін оқиғалардың саны x 1 000 000 / жұмыс істеген адам сағаты.

Саладағы басқа компаниялармен салыстыру GRI 3-3

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

2023 жылы КПО-да еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттардың саны азайды (2022 жылы тіркелген жеті жарақатпен салыстырғанда 2023 жылы екі жарақат). Егер КПО-ның 2023 жылғы көрсеткіштерін саланың басқа компанияларымен салыстыратын болсақ, еңбекке еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі бойынша КПО көрсеткіші IOGP-дің орташа көрсеткіштерінен жақсырақ, бірақ IOGP бойынша 10 үздік компанияның көрсеткіштерінен төмен. (4-ші сызбаны қараңыз).

4-сызба. КПО көрсеткіштері мен IOGP көрсеткіштері, 2010–2023 жылдар



ЕҚ, ҚТ ЖӘНЕ ҚОҚ ЖАҚСARTУ ЖӨНІНДЕГІ 2023 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 ТНҚ бір біріне сәйкес болуы үшін және қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін 2023 жылы КПО ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жақсарту бойынша іс-шаралар жоспарын дайындауда құрылымдық тәсілді қолданды.

13-кесте. ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жақсарту жөніндегі 2023 жылға арналған іс-шаралар жоспары өзара байланысты бағыттардан тұрады:

ДЕҢГЕЙ I (негізгі):	Жарақат алу бойынша нөлдік көрсеткіші және өндірістердің тұтастығын қамтамасыз ету
ДЕҢГЕЙ II (көмекші):	<ul style="list-style-type: none"> Жұмыскерлердің денсаулығын қорғау Персонал қауіпсіздігі Объектілердің тұтастығы және өндіріс қауіпсіздігі Жол қауіпсіздігі Қоршаған ортаға ықпалды азайту
ДЕҢГЕЙ III (бұған қалай қол жеткіземіз):	Стратегия мен мақсатты элементтер

I, II және III деңгейлердің тапсырмалары бойынша жоспардың мониторингі «бағдарламалар» (жасыл, сары, қызыл) жүйесінің көмегімен жүзеге асырылды.

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

ЕҚ, ҚТ ЖӘНЕ ҚОҚ САЛАСЫНДАҒЫ КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ МӘДЕНИЕТ GRI 3-3, 2-23, 2-29, 403-5, ТДМ 8.8

Оқиғалардың орын алуына жол бермеу және жарақаттанудың алдын алу, сондай-ақ адамдарымызды, қоршаған ортаны және активтерімізді қорғау мақсатында 2023 жылдың шілдесінде қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және мәдениет бағдарламасы іске қосылды. Іске асыру жолы – ішкі мүмкіндіктер мен ресурстарды дамыту.

Осы мақсатта және белгілі бір критерийлер негізінде «Оқытушыны оқыту» курсына үміткерлер таңдалды. 200-ге жуық үміткер сұхбаттасудан өтіп, олардың ішінен КПО мен мердігер ұйымдардың 88 жұмыскері іріктеліп, оқытылды. Олар үш күндік «Оқытушыны оқыту» курстарына қатысып, қауіпсіздік мәдениеті бойынша кіріспе сессияларын өткізетін ҚСКМ жаттықтырушылары атанды. 372 сессия өткізіліп, КПО-ның 5 506 жұмыскері мен мердігерлері қамтылды, белгіленген мақсатқа сай 4 500 жұмыскерді қамту көзделген болатын.

Қауіпсіздік мәдениеті бағдарламасының жоспарлары мен жалпы көрінісін іске асыру мақсатында КПО компаниясы үшін қатер дәрежесі жоғары және орташа жұмыстарды орындайтын КПО басшылары мен мердігерлеріне қатысты қабылданған міндеттемелер бойынша екі семинар өткізілді.

Бағдарламаны іске асыруды үйлестіру мақсатында құрамы анықталып, жобаны басқару кеңсесі (ЖБК) құрылды. ЖБК-нің тоғыз жиналысы өтті. ЖБК негізгі міндеттеріне мыналар жатады:

- Жалпы басқару, көшбасшылық және қауіпсіздік мәдениеті бағдарламасын енгізу бағыты мен стратегиясын анықтау;
- КПО мен мердігер ұйымдар арасындағы тұрақты әріптестікті дамыту;
- Қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық және қауіпсіздік мәдениеті бағдарламасын іске асыруға кедергі келтіретін мәселелерді шешу.

2023 жылдың шілдесі мен желтоқсанында қауіпсіздік мәдениеті деңгейін анықтау мақсатында анонимді жедел сауалнамалар жүргізілді. Аталмыш жедел сауалнамаларға КПО мен мердігерлердің жұмыскерлері қатысты. Сауалнама нәтижелері мен көшбасшылардың қауіпсіздік жөніндегі міндеттемелері бойынша семинарларының ҚТ

Келесі параграфтарда біз ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы көшбасшылық дағдыларды дамыту және мәдениетті арттыру бойынша 2023 жылы орындалған іс-шараларды, сондай-ақ жол қауіпсіздігін жақсарту жөніндегі жоспардың іс-шараларын сипаттаймыз. Қоршаған ортаны қорғау, өндірістің тұтастығы, қауіп-қатерлерді басқару және денсаулықты қорғау туралы ақпарат есептің тиісті тарауларында берілген.

кіріспе сессиялары кезінде алынған кері байланыс негізінде 2024 жылы жақсартуды және белсенді жұмысты қажет ететін кейбір салалар анықталды.

Желтоқсан айында 2023 жылдың қорытындысы бойынша көшбасшылық және қауіпсіздік мәдениеті бойынша коучтерді марапаттау рәсімі өтті.

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.

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ қызметтерінің бірлескен жұмысының арқасында 2023 жылы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі барлық жоспарланған іс-шаралар мен науқандар 100% орындалды.

Тоқсан сайын ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша викторина жүргізілетін болды. Әр жұмыскер ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ туралы негізгі білімін тексеріп, ұтып алған жағдайда сыйлық ала алады. Сонымен қатар, күн сайын экран бетіне шығатын хабарламалар және өзекті тақырыптар бойынша әлсін-әлсін шығарылып тұратын «ҚТ бойынша қысқаша ақпарат» арқылы жұмыскерлерді жедел ақпараттандыру және хабардарлығын арттыру бойынша тұрақты жұмыс жүргізілді. Жыл бойы әртүрлі тақырыптағы 15 «ҚТ бойынша қысқаша ақпарат» шығарылды, мысалы, есту қабілетін қорғау, ықтимал қауіпті жағдайлар туралы хабарлаудың маңыздылығы, КПО-да орын алған қол және саусақ жарақаттары және т. б.

2023 жылғы сәуірде Дүниежүзілік еңбекті қорғау күні қарсаңында КПО-да 2022 жылдың қорытындысы бойынша ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы үздік көрсеткіштер үшін марапаттау рәсімі өтті. «КПО бөлімдері арасында еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша жылдың үздік көрсеткіші» номинациясы бойынша бас жүлдені ГҚДҚ-2 ұжымы алса, ал мердігер ұйымдар арасында үздік көрсеткіштер үшін «Елжас» компаниясы жеңімпаз атанды. Сондай-ақ, «Шлюмберже» компаниясы

қауіпсіздік техникасы саласындағы бейілділігі мен қауіпсіздікті жақсартудың озық тәжірибелері үшін құрмет марапатына ие 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.

2023 жылдың тамыз айында барлық КПО объектілерінде «Жұмысты тоқтату құқығы» тақырыбында қауіпсіздік күні өтті. Бағдарлама 2022–2023 жылдар аралығындағы жарақаттар туралы статистиканы, бас директордың бейне хабарламасын және кез келген қауіпті жұмыс немесе әрекетті тоқтату құқығы мен міндетін насихаттау және орындау туралы еске салуды қамтиды.

Көптеген жылдар бойы коммуникацияның ажырамас бөлігі болып келген шара – жыл сайынғы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ форумы. 2023 жылдың қарашасында КПО бизнес-серіктестердің қатысуымен «Өзгерістер жағдайындағы көшбасшылар» тақырыбында ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәселелері бойынша жыл сайынғы форум өткізді. Форумға КПО-ның жоғары басшылығы мен негізгі мердігерлер қатысты. Форум тікелей эфирде де көрсетілді, бұл көптеген қатысушыларға форумға онлайн қосылуға мүмкіндік берді. Форумның мақсаты ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы орын алып жатқан өзгерістер мен сын-қатерлер туралы ой бөлісу, түрлі өзгерістерді тиімді енгізудегі, сонымен қатар жалпы Қарашығанақ кен орнында еңбек қауіпсіздігі мәдениетін арттырудағы көшбасшының рөлі туралы бірлесіп талқылау болды.

Форум аясында ҚР Экологиялық кодексындағы және КПО қалдықтарын басқару үдерісіндегі өзгерістер, кездейсоқ алкогольге тестілеу үдерісіндегі өзгерістер және КПО мен бизнес-серіктестердің кәсіптік жарамдылығы; ЖКО және бұзушылықтар; жұмыстарды тоқтата тұру; көшбасшылық және қауіпсіздік мәдениеті сияқты тақырыптар қаралды.

Талқы тиімдірек жүру үшін және талқыға әр қатысушыны тарту үшін форум барысында топтық интерактивті сессиялар, топтық тапсырмалар мен сауалнамалар өткізілді. Мұндай жаттығулар бұрыннан қалыптасып қалған мінез-құлық аспектілері мен мәдени сенімдердің себептерін жан-жақты талдауға, сондай-ақ оларды жақсарту және алдын алу шараларын жоспарлауға ықпал етті.

2023 жылдың шілдесінде КПО келісімшарт ұстаушыларымен/ уәкілетті тұлғаларымен мердігер ұйымдардың ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ көрсеткіштерін басқару саласындағы негізгі міндеттер мен үміттерге арналған семинар өткізілді. Семинар бас директордың төрағалығымен өтті, ол процестің маңыздылығын және «Жарақаттар

мен ағып кетулерге жол бермеу» атты ортақ мақсатымызға жетудегі КҰ/КУӨ рөлін атап өтті. Семинар мердігер ұйымдардың ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ көрсеткіштерін басқарудағы негізгі міндеттерді, ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша шолып тексеруге мердігер ұйымдардың жоғары басшылығының қатысуын арттыруды, процесті одан әрі жақсарту жөніндегі проблемаларды/ұсыныстарды/іс-қимылдарды және т. б. талқылауды қамтыды.

Қауіпсіздік мәдениетінің деңгейін арттыру мақсатында 2023 жылға арналған еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және қоршаған ортаны қорғау бойынша жұмыскерлерге жыл сайынғы сыйақы үшін міндетті түрде келесі белсенді көрсеткіштер/ міндеттер айқындалды:

- Тіркелген ықтимал қауіпті жағдайлардың (ЫҚЖ) адам-сағаттың жалпы санына арақатынасы 2,6 көрсеткішінен төмен болмауға тиіс;
- Жыл соңына дейін жұмыскерлер «Өмірлік маңызды ережелер – биіктікте жұмыс істеу» бойынша электрондық оқытудан өтуі, сондай-ақ кем дегенде бір рет қауіпті әрекетке араласуы немесе әріптестерімен ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәселелерін талқылауы тиіс болатын.

КПО ЫҚЖ санының адам-сағаттың жалпы санына қатынасы бойынша жоспарлы көрсеткішке (кемінде 2,6) қол жеткізді және ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша сыйлықақы электрондық оқытудан уақытында өткен және араласу туралы есепті толтырған КПО мен агенттіктердің жұмыскерлеріне төленді.

Жұмыс учаскелерінде басшылықтың болуы

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жалпы көрсеткіштерін қадағалау және басшылықтың жергілікті жұмыс алаңындағы қызметкерлермен өзара әрекеттеуін қамтамасыз ету мақсатында КПО ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша тексерістер өткізеді. ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша тексеріс екі деңгейде орындалады: орта буын басшыларының аралап тексеруі және КПО директорларының/басқарушыларының және мердігерлік ұйымдардың қатысуымен жоғары басшылықтың аралап тексеруі.

2023 жылы жоғары басшылық ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша жалпы саны 176 тексеріс өткізді (83 тексеріс өткізу жоспарлаған болатын, яғни жоспар 212%-ға асыра орындалды), ал орта буын басшылары 350 тексеріс өткізуді жоспарлап, іс жүзінде 944 тексеріс өткізді (жоспар 270%-ға орындалды).

**2023 ЖЫЛЫ ЖОҒАРЫ БАСШЫЛЫҚ
ЕҚ, ҚТ ЖӘНЕ ҚОҚ БОЙЫНША
ТЕКСЕРІСТЕР ЖОСПАРЫН 212%-КЕ,
АЛ ОРТА БУЫН БАСШЫЛАРЫ
270%-КЕ ОРЫНДАДЫ.**

ЖОЛ ҚАУІПСІЗДІГІ GRI 3-3, 403-9

Жол қозғалысының қауіпсіздігі бойынша тұрақты көрсеткіштерді қамтамасыз ету мақсатында КПО ЖҚ жақсарту жөніндегі жыл сайынғы іс-шаралар жоспарларын іске асыруды жалғастыруда. 2023 жылы компания жоспардағы іс-шаралардың 88%-н орындады.

2023 жылы ЖҚ бойынша жеткен негізгі жетістіктер/ орындалған іс-шаралар:

- ISO 39001: Жол қозғалысы қауіпсіздігін басқару жүйесі-1-ші қадағалау аудитінен сәтті өту (сәйкессіздіктердің мүлдем болмауы);
- КҚБЖ / бейнетіркегіштерді басқару және жүктерді қауіпсіз тасымалдау жөніндегі рәсімдерді жаңарту;
- ЖҚ бойынша көрсеткіштері ең төмен 13 мердігер ұйымдардағы жол қозғалысы қауіпсіздігін (ЖҚҚ) қамтамасыз етудің тиімділігі тексерілді;
- Жүктерді қауіпсіз тасымалдау және жүргізушілердің қажуын басқару бойынша мердігер ұйымдарға арналған семинарлар;
- Тәжірибе алмасу және жол қозғалысы қауіпсіздігін арттыру бойынша ұсыныстар алу үшін жүргізушілермен шағын форумдар;
- Қыста көлік жүргізуге байланысты қауіптерге, соның ішінде жолда жануарлармен соқтығысу қаупіне қатысты жүргізушілерге арналған кезектен тыс жиналыс;
- Төрт бірлескен кәсіпорынның (ТШО, НКОК, КҚК және КПО) жол қозғалысы қауіпсіздігі мәселелері бойынша ынтымақтастық аясындағы кездесулері;
- КПО-ның апаттық әрекет ету және денсаулық сақтау бөлімдерінің қатысуымен апатты ЖКО бойынша оқу-жаттығу жұмыстары;
- Жүргізушілерді жол қауіпсіздігі туралы барлық негізгі ақпаратпен/талаптармен қамтамасыз ету

мақсатында барлық көлік құралдарына QR код жапсырмаларын қолдану;

- Негізгі маршруттарға қатысты КПО жолдағы қауіп-қатерлерді бағалау құжатының жаңартылуы (жаңа қауіптер, қатерлер, бақылау шаралары, жаңа формат) және КПО Интранетіне жүктелуі.
- КҚБЖ RAG есебіне «көк» жүргізуші санатын (100 балл) енгізу және «жасыл», «сары» және «қызыл» жүргізуші санаттары бойынша ұпайларды қайта қарау;
- 200-дан астам жүргізушінің құзыреттігін кездейсоқ таңдау әдісімен, сондай-ақ қатерлерді талдау тәсілін қолдана отырып бағалау, мысалы, КҚБЖ-ден шығатын BRAG есептерді, көлік құралының түрі, тасымалдайтын жүк түрі, жүріп өткен қашықтығы негізінде таңдалғандары да болды.

Сондай-ақ, мемлекеттік органдармен және халықпен өзара іс-қимыл шеңберінде КПО ЖҚ жақсарту мақсатында 2023 жылы келесі іс-шараларды өткізді/ қатысты:

- Бөрлі ауданының білім бөлімінің бастамасымен, 2023 жылдың мамыр және маусым айларында КПО балаларға арналған ЖҚ бойынша хабардарлықты арттыру жөніндегі іс-шараларға қатысып, сайыстар өткізіп, қатысушыларға естелік сыйлықтар табыс етті;
- Компания Ақсай қаласындағы ЖҚҚ тақырыбындағы билбордтарды жаңартты;
- 2023 жылдың маусым айында КПО мемлекеттік органдарға Ақсай қаласындағы кен орнына апаратын айналма жолдағы қозғалыс қауіпсіздігін жақсарту туралы ұсыныс туралы хат жолдап, бұл мемлекеттік органдармен жүзеге асырылды.



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

БІЗ ҮШІН БҰЛ НЕГЕ МАҢЫЗДЫ? GRI 3-3

Жұмысқа жарамдылық – бұл кең ұғым, өйткені ол жұмыскер мен оның лауазымдық міндеттерін қауіпсіз және сауатты түрде орындау қабілеті арасындағы байланысты қарастырады. Жұмысқа жарамдылықты тексерудің мақсаты – белгілі бір тапсырманы немесе белгілі бір жерде жұмыс істеу кезінде үйлесімсіз немесе ерекше проблемалар тудыруы мүмкін физикалық және психологиялық шектеулерді анықтау.

«Жарамсыз» немесе «шектеулі» деп танылған жұмыскерлерге Компания жұмыс орнын ауыстыруды немесе оларды балама лауазымға ауыстыруды ұсынады. Бұл шара жұмыскердің ықтимал зиянды ортада болмауын қамтамасыз етеді, бірақ оның жұмысын жалғастыруға мүмкіндік береді.

Кәсіби жарамдылыққа қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын сақтау маңызды болып табылады. Бұл талаптар жұмыс берушінің медициналық тексерулерді ұйымдастыру және төлеу, жұмыскерлерді еңбек жағдайларына байланысты санаттар бойынша бөлу, мерзімді медициналық тексеруден уақытылы өтпеген жұмыскерлерді жұмыстан шеттету, жұмыскерлердің денсаулығын жақсарту бойынша шаралар қабылдау, сондай-ақ мүмкін болатын кәсіби аурулар туралы хабарлау және т. б. сияқты міндеттерін қамтиды.



GRI 2-23

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ

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.

2023

364

жұмыскер алғашқы медициналық көмек көрсету бойынша оқытудан өтті

Жұмыскерлерді психологиялық қолдау бағдарламасы аясында

868

жұмыскер консультациялық кеңес алды

ӨТКІЗІЛГЕН ШАРАЛАР:

Ауысым алдындағы медициналық тексерулер саны

179 мың

Санитарлық-гигиеналық мониторинг бағдарламасы аясында жұмыс аймақтарындағы ауаны және физикалық факторларды өлшеу шараларының саны

30 мың

Мердігер ұйымдардың медициналық пункттерінде жүргізілген аудиттер саны

2

Мердігер ұйымдардың қоғамдық тамақтану объектілерінде жүргізілген тексерістер саны

36

ЕҢБЕКТИ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ

КПО денсаулық сақтау бөлімінің қызметі үш негізгі қағидатқа негізделген: 9 – суретте көрсетілгендей, медициналық көмекке қолжетімділік, денсаулықты қорғау және салауатты өмір салтын ілгерілету.

9-сурет.

ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ДЕНСАУЛЫҒЫН ҚАУІПТІ ӨНДІРІСТІК ФАКТОРЛАРДЫҢ ӘСЕРІНЕН ҚОРҒАУ:

- Денсаулықты бақылау
 - Ауысым алдындағы медициналық тексерулер
 - Жұмысқа жарамдылығын тексеру
 - Медициналық тексеру
- Есірткі мен алкогольге тыйым салу
- Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару
- Жұмыс орнын эргономикалық тұрғыдан бағалау
- Денсаулыққа төніп тұрған қауіп-қатерлерді басқару
- Денсаулыққа төніп тұрған қауіп-қатерлерді бағалау
- Азық-түлік және су қауіпсіздігі
- Зиянды факторлардың әсерін бақылау
- Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау

ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ ҚЫЗМЕТІНІҢ ҮШ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАСЫ

МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҚОЛЖЕТІМДІЛІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ:

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

САЛАУАТТЫ ӨМІР САЛТЫН НАСИХАТТАУ (СӨС):

- Денсаулықты нығайту бағдарламасы
 - Жүрек-қан тамырлары ауруларының алдын алу бағдарламасы
 - Шылым шегуден бас тарту курсы
- Жұмыскерлерді психологиялық қолдау бағдарламасы
- Стреске төзімділікті дамыту бағдарламасы

Төменде жұмыскерлердің кәсіби денсаулығына қатысты белгілі бір қауіптерді және өндірістік факторлардың әсерін азайту бойынша жүктелген міндеттерді орындау нәтижелері берілген.



14-кесте. Денсаулық сақтау саласындағы міндеттеріміз GRI 3-3, 414-2, ТДМ 3.4, 3.5, 3.8, 3.9, 8.8

2023 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2023 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2024 жылға қойылған міндеттер
МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҚОЛЖЕТІМДІЛІГІ			
КПО бас мердігерлерінің шұғыл медициналық әрекет ету жүйесіне аудит жүргізу	Орындалды	Мердігерлердің шұғыл медициналық әрекет ету бойынша минималды стандарттардың талаптарын орындауға дайындығын бағалау үшін 2 кешенді аудит («Сичим» және «KMG Parker») жүргізілді. Аудит барысында мердігер ұйымдарының шұғыл медициналық әрекет ету саласындағы басшылық қағидаттардың сақталуы бағаланып, жақсартуды талап ететін салалар айқындалды.	ҚКЖ-1 кеңейтілуіне байланысты осы жобадан қызмет көрсететін мердігерлердің медициналық пункттеріне аудит жүргізу
Шұғыл медициналық әрекет ету тобы үшін құжаттар пакеті және оқыту бағдарламасы	Жаңа міндет – орындалды	Шұғыл медициналық әрекет ету тобы үшін құжаттар пакетін және оқыту бағдарламасын әзірлеу сәтті жүзеге асырылды. Тиісті топтар құжаттар пакетінде қарастырылған оқытудан өтті, бұл оларға өз функцияларын тиімді орындау үшін қажетті білім мен ресурстарды алуға мүмкіндік берді.	–
Автоматты сыртқы дефибрилляторларды (АСД) сатып алу және орнату	Орындалды	Төтенше жағдай туындаған кезде АСД-дың болуын қамтамасыз ету үшін 10 қосымша АСД сатып алынды, олар КПО-ның барлық объектілерінде тез арада орнатылды.	АСД-ларды қолдану арқылы алғашқы медициналық көмек көрсету ережелері бойынша қайта оқыту күрсын өткізу
Медициналық сақтандырудың жаңа бағдарламасын әзірлеу	Орындалуда	Жұмыс көлемі алдыңғы сақтандыру шартын басқару барысында алынған тәжірибені ескере отырып, сондай-ақ жұмыскерлердің пікірлері мен ұқсас компаниялармен салыстырмалы талдау негізінде әзірленді. Тендер басталды.	Коммуникацияның тиімді жүргізілуін және жұмыстағы тоқталыстарды барынша азайтуын қамтамасыз ететін жаңа медициналық сақтандыру бағдарламасына көшу
Жаңа міндеттер		Компания ішінде жұмыскерлердің жеткілікті санын оқыту және дәрі қобдিশалары мен АСД-лардың жеткілікті санын қамтамасыз ету арқылы алғашқы медициналық көмек көрсету деңгейін арттыру (1-деңгей) Дәрігерлік медициналық көмек көрсету бойынша бағалау жүргізу және цифрландыру жоспарын жасау (2-деңгей)	
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ			
Мердігерлердің санитарлық-тұрмыстық үй-жайларында инспекциялар жүргізу	Орындалды	<ul style="list-style-type: none"> Мердігер ұйымдардың медициналық пункттерінде 2 аудит жүргізілді; Мердігер ұйымдардың қоғамдық тамақтану объектілерінде жүргізілген тексерістер саны – 36. 	Мердігерлердің санитарлық-тұрмыстық үй-жайларын тексеруге, сондай-ақ ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша аудиттерге қатысуды жалғастыру
ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ тұрғысынан маңызды лауазымдарды атқаратын персоналды ғана емес, сонымен қатар КПО мен мердігер ұйымдардың барлық персоналын қамти отырып, қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару ережелерін жаңарту	Орындалды	Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару ережелері қайта қаралды. Енді олар ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ тұрғысынан маңызды лауазымдарды атқаратын персоналды ғана емес, сонымен қатар компания мен мердігер ұйымдардың барлық персоналына да қатысты. Көптеген бөлімдер қажумен байланысты қауіп-қатерлерді бағалап, осы қауіп-қатерлерді басқару жоспарларын әзірледі.	Компанияның да, мердігер ұйымдардың да қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару ережелерін қолдануын қамтамасыз ету үшін сол ережелерді одан әрі енгізуді жалғастыру
Легионеллез ауруының қауіпін азайту жөніндегі жоспардың орындалуына аудит жүргізу	Орындалмады	Инфрақұрылым және қызмет көрсету бөлімінің мердігерлер персоналына оқыту жүргізілді.	<ul style="list-style-type: none"> Легионеллез ауруының қауіпін азайту жөніндегі жоспардың орындалуына тексеру жүргізу; Инфрақұрылымды басқару бөлімінің персоналы үшін легионеллез туралы хабардарлықты арттыру бойынша қосымша сабақтар өткізу.

2023 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2023 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2024 жылға қойылған міндеттер
Еңбек жағдайлары бойынша сегіз өндірістік объектіні аттестаттаудан өткізу	Орындалды	КПО-ның он өндірістік объектісі еңбек жағдайлары бойынша аттестаттаудан өтті. Оның нәтижелері бойынша түзету шараларының жоспарлары әзірленді.	Өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелері бойынша түзету шараларын орындау
Компания жұмыскерлеріне кездейсоқ алкотест өткізу бағдарламасын жетілдіріп, оған КПО өнеркәсіптік объектілеріндегі мердігер ұйымдарды да қосу.	Орындалуда	Мердігер ұйымдар үшін ықтимал алкотест процесі әзірленді. Кездейсоқ бөлу құралдары таңдалып, АТ-қосымшасы әзірленді. Тестілеуді өткізу жөніндегі координаторлар тағайындалды.	<ul style="list-style-type: none"> Жұмыскерлер мен мердігер ұйымдар үшін кездейсоқ алкотестілеу процедурасының соңғы нұсқасын дайындау; Осымен байланысты құқықтық және кадрлық аспектілерді бағалау және реттеу; Мердігер ұйымдардың персоналын консультацияларға жіберу процесін белгілеу.
Иондаушы сәулеленудің әсерін бақылау	Жаңа міндет Орындалды	КПО-ның барлық объектілерінде иондаушы сәулеленудің әсеріне кешенді мониторинг жүргізілді. Табиғи радионуклидтер мен персоналдың сәулелену деңгейлері туралы деректер жиналып, нормативтік талаптарға сәйкестігі тұрғысынан талданды.	«Сұраныс бойынша» радиациялық тексеру бойынша қызметтер көрсету
Санитарлық-гигиеналық мониторинг бағдарламасын іске асыру	Жаңа міндет Орындалды	Санитарлық нормалар мен стандарттардың сақталуын бағалау және түзету шараларын қабылдау арқылы кез-келген сәйкессіздіктерді жою үшін санитарлық ережелердің сақталуына тексеру жүргізілді.	Санитарлық ережелердің сақталуын бақылау және қауіп-қатер факторларын есепке алу жоспары: санитарлық ережелерді бұзу қаупі жоғары басым учаскелерді анықтау және денсаулыққа ықтимал қауіп-қатерлерді азайту
Жаңа міндеттер	Жаңартылған жоспарға сәйкес денсаулыққа төндіретін қауіп-қатерлерді бағалау бойынша алты бағалау жұмыстарын жүргізу; КПО объектілерінде жұмыстарды орындайтын бизнес-серіктестер (мердігер ұйымдар) персоналының денсаулық жағдайы бойынша кәсіби жарамдылығын бағалауды енгізу.		
САЛАУАТТЫ ӨМІР САЛТЫН ІЛГЕРІЛЕТУ			
Стреске төзімділікті дамыту бағдарламасын іске асыру үшін фасилитаторларды оқыту; Компания персоналы арасында стреске төзімділікті дамыту бағдарламасын бастау.	Орындалды	Бағдарлама фасилитаторларының 50% – ы өз топтарында стреске төзімділік бойынша кемінде 4 оқыту модулін сәтті өткізді.	Стреске төзімділік бойынша оқыту сабақтарын өткізетін фасилитаторларға қолдау көрсетуді жалғастыру, жаңа еріктілерді даярлауды қамтамасыз ету.
Жұмыс топтары шеңберінде әртүрлі психологиялық аспектілер бойынша вебинарлар мен топтық сабақтар өткізуге қызығушылықты бағалау. Осы бағалау нәтижелері негізінде сабақтарды өткізу жоспарын әзірлеу.	Орындалды	EAP Lotus MHH қызмет көрсетуші компаниясы психикалық денсаулықтың әртүрлі тақырыптарына арналған 7 вебинар өткізді, оған КПО-ның 404 жұмыскері қатысты.	Жұмыскерлердің психикалық денсаулығына қолдау көрсетудің балама тәсілдерін қарастыру
Жүрек-қан тамырлары ауруларының қаупін азайту жөніндегі пилоттық бағдарламаны қоса алғанда, жұмыскерлерді сауықтыру бойынша 2023 жылға арналған бағдарламаны іске асыру	Орындалды	Пилоттық науқан басталғаннан кейін 6 ай өткен соң, 40% мақсатты топтың жүрек-қан тамырлары денсаулығының көрсеткіштері жақсарды.	2024 жылға арналған денсаулықты нығайту жоспарын іске асыру, соның ішінде: <ul style="list-style-type: none"> Жүрек-қан тамырлары ауруларын алдын-алу науқаны – биометрия, Тамақтану бағдарламасы – «Дұрыс тамақтану».

ШҰҒЫЛ МЕДИЦИНАЛЫҚ КӨМЕК КӨРСЕТУ САПАСЫН АРТТЫРУ

GRI 3-3, 403-3

Жедел және кезек күттірмейтін медициналық көмек көрсету бөлімі кен орнында және Ақсай қаласының кеңселерінде тәулік бойы жедел медициналық көмек көрсетеді. Шұғыл шақырулардан басқа, бес медициналық пункттің дәрігерлері мен фельдшерлері пациенттерге амбулаториялық көмек көрсетеді, сондай-ақ ауысым алдындағы,

рейс алдындағы және рейстен кейінгі медициналық тексерулер жүргізеді, жұмыскерлерді өнеркәсіптік объектілердегі денсаулық және оны қорғау мәселелері бойынша хабардар етеді, төтенше жағдайларға әрекет етудің жалпы процесіне тартылған персоналмен тұрақты түрде сабақтар мен оқу-жаттығулар өткізеді.

15-кесте. 2023 жылғы медициналық көмек көрсету нәтижелері

Медициналық көмек көрсету көрсеткіштері	
Клиникаларда медициналық көмекке жүгінген емделушілер саны	1 814
Шұғыл шақырулар саны	102
Медициналық мекемелерге жеткізілген емделушілер саны	83
Өткізілген оқу-жаттығулар мен практикалық сабақтар саны	311
Алғашқы көмек көрсетуге оқытылған жұмыскерлер саны	364
Ауысым алдындағы медициналық кәуәландыру (жүргізушілер/операторлар/электриктер)	
Тексерулер	178 923
Жұмысқа жарамсыздық жағдайлары	162
Кездейсоқ алкотестілеу саны ТДМ 3.5	1 105
Кездейсоқ алкотестілеудің оң нәтижелер саны	1

Денсаулық сақтау бөліміндегі цифрландыру бағдарламасы ТДМ 9.1, 9.4

Медициналық тексерудің электрондық жүйесі (МТЭЖ) ауысым алдындағы, рейс алдындағы және рейстен кейінгі медициналық тексерулерді қамтитын ҚР заңнамасында көзделген автоматтандырылған бағалау жүргізу арқылы ауысым алдындағы медициналық тексеру процесін оңтайландыруға арналған. МТЭЖ бағдарламалық-аппараттық кешені қан қысымын, тамыр соғуын, дене температурасын, дем шығарғанда алкогольдің болу-болмауын тиімді түрде өлшейді, сондай-ақ психикалық белсенді заттарды қолдану белгілерін 2-3 минут ішінде анықтайды, бұл әдетте 5-6 минут немесе одан да көп уақытты алатын дәстүрлі қолмен тексеру әдістерімен салыстырғанда уақытты айтарлықтай қысқартады. Барлық жиналған деректер, сондай – ақ фото және бейнежазбалар электрондық журналда сенімді сақталады.

Қазіргі уақытта КПО-ның барлық клиникаларында жеті МТЭЖ аппараты орнатылған. Тек 2023 жылы 178 923 медициналық тексеру жүргізілді, нәтижесінде 162 жұмыскер медициналық көрсеткіштер бойынша жұмысқа жарамсыз деп танылды. Жүйенің жоғары дәлдігі көптеген жұмыскерлерді өз денсаулығына аса зор көңіл бөлуге итермеледі, бұл артық салмақтан арылу және қан қысымын бақылауды жақсарту сияқты бастамаларға әкелді.

ҚАЗІРГІ ТАҢДА БАРЛЫҚ КПО КЛИНИКАЛАРЫНДА ЭЛЕКТРОНДЫҚ МЕДИЦИНАЛЫҚ ТЕКСЕРУ ЖҮЙЕСІ АППАРАТТАРЫ БАР.

Ақсай қаласындағы ОАА жедел медициналық көмек көрсету бөлімшесін жаңғырту жобасы

GRI 3-3, 203-1, ТДМ 3.8, 9.1, 9.4

Ақсай қаласының орталық аудандық ауруханасын (ОАА) жаңғырту бойынша 2020 жылғы қаңтар айында басталған және 5 жылға есептелген жоба аурухананың шұғыл медициналық көмек көрсету және қарқынды терапия саласындағы мүмкіндіктерін едәуір кеңейтті. Бұған аурухана қызметінің негізгі көрсеткіштерінің жақсаруы дәлел.

2020 жылдан бастап бүгінгі күнге дейін жедел 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, мүдделі тараптар үшін басым болып табылатын акушерлік, гинекология, педиатрия және неонатология салаларындағы қызмет көрсету сапасын арттыруға күш салу үшін аталмыш жоба 2023 жылы уақытша тоқтатылды.

Ақсай қаласының орталық аудандық ауруханасын жаңғырту жобасын уақытында және бекітілген бюджет аясында жүзеге асыру мақсатында жобаны 2024 жылы қайта бастау бойынша дайындық шаралары жүргізілуде.

ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ АУРУҒА ШАЛДЫҒУЫН БАҚЫЛАУ

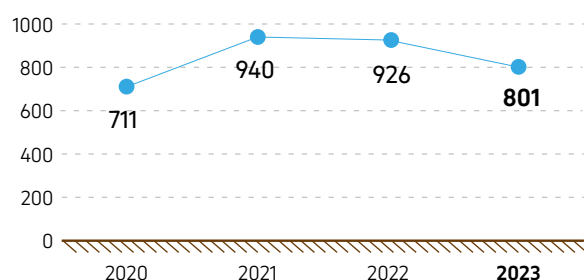
GRI 403-3, 403-6, ТДМ 3.5, 3.8

Денсаулық жағдайы бойынша жұмыс орнында жұмыскерлердің болмауын бақылау

GRI 403-3, 403-10, 2-4

2023 жылы денсаулық жағдайы бойынша жұмыс орнында болмаған КПО жұмыскерлерінің саны 2022 жылғы көрсеткіштермен салыстырғанда 11%-ға өсті. 2020 жылдан бастап 6-кестедегі деректер еңбекке жарамсыздық парақтарын есепке алудың электрондық жүйесін енгізуге байланысты жаңартылды. Бұрын кейбір деректер келесі есепті кезеңдерде есепке алынды, өйткені жұмыскерлер кейде еңбекке жарамсыздық парақтарын жұмыс уақытының табелін ресімдегеннен кейін тапсырды. Тиісінше, 2020 жылдан бастап деректер қайта есептелді.

5-сызба. КПО персоналының 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.

Медициналық сақтандыру

КПО жұмыскерлері, сондай-ақ олардың отбасы мүшелері Қазақстан Республикасында кепілдендірілген тегін медициналық көмек пен міндетті медициналық сақтандыру шеңберінде көрсетілетін медициналық қызметтерді толықтыратын медициналық сақтандырумен қамтамасыз етілген.

2023 жылы жергілікті персонал мен олардың отбасыларына медициналық сақтандырудың жаңа келісімшартын жасау бойынша тендер жарияланды. Оның стратегиясы бойынша сақтандырылған адамдардың таңдау мүмкіндігіне ие болу үшін екі қызмет жеткізушісін алу болып табылады. Жаңа қызмет көрсету саласы жұмыскерлердің пікірлері мен ұсыныстарын ескере отырып әзірленді және қазіргі қызмет түрлеріне айтарлықтай жақсартуларды ұсынады. Мысалы, стоматологиялық қызмет пен дәрі-дәрмекке шектеулер айтарлықтай ұлғайтылды, сонымен қатар жұмыскерлер үшін клиникалардың кең таңдауы берілді.

Кәсіби аурулар GRI 403-2, 403-3, 403-10

Денсаулықты сақтау еңбек саласында маңызды рөл атқарады және ол компанияның негізгі басымдықтарының бірі болып табылады. Жұмыстағы қызметті орындау ешбір жағдайда денсаулыққа зиян келтірмеуі керек, яғни денсаулықты сақтау еңбек тиімділігінен жоғары тұрады.

Компания жұмыскерлердің денсаулығына қауіп төндірмей, өздерінің еңбек тапсырмаларын тиісті түрде орындай алатындай еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді.

2023 жылы КПО жұмыскерлері арасында кәсіби аурулар тіркелген жоқ.

Жұмысқа жарамдылық GRI 403-2, 403-3, 403-6

2023 жылы мердігер ұйымдардың, сондай-ақ кадрлық агенттіктер арқылы жалданған персоналдың жұмысқа жарамдылығына баса назар аударылды. Келісімшарт ұстаушылар үшін мердігер ұйымдардың кәсіби жарамдылыққа қойылатын нормативтік талаптарды сақтауын бақылауды күшейту мақсатында олардың жұмысқа жарамдылығын анықтау бойынша нұсқаулық әзірленді. Жұмыскерлердің денсаулық жағдайын үздіксіз бақылау ауруларды бастапқы кезеңдерде анықтауға, тиісті алдын-алу шараларды жүргізуге, аурулардың одан әрі дамуына жол бермеуге

және қажет болған жағдайда медициналық көмек көрсетуге мүмкіндік береді. Бұл денсаулықты сақтау және кәсіби күтім жасау үшін жақсы мүмкіндік.

КПО-да кадрлық агенттіктер арқылы жалданған персоналдың жұмысқа жарамдылығын анықтау процесін басқаруда бірқатар кемшіліктер бар. Ішкі аудит барысында анықталған мұндай кемшіліктер 2024 жылға арналған денсаулық сақтау жоспарына енгізілген түзету шараларын жүзеге асыру қажеттілігін анықтады.

Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару

Мұнай-газ саласының қажуға ықпал ететін бірқатар ерекшеліктері бар⁷. КПО-да өндірістік жарақаттар немесе қажумен байланысты оқиғалар қауіпін азайтатын, басқару процестерін сипаттайтын «Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару ережелері» бар. Үздіксіз жетілдіру мақсатында бұл ережелер 2023 жылы қайта қаралды. Енді олар ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ тұрғысынан маңызды лауазымдарды атқаратын персоналға ғана емес, сонымен қатар компания мен мердігер ұйымдардың барлық персоналына да қатысты. Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді бағалайтын, қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару жоспарларын әзірлейтін бөлімдер саны артты.



КПО денсаулық сақтау бөлімінің жұмыскерлері

⁷ Қажу – аз ұйқының салдарынан туындайтын менталды қырағылықтың болмауы.

ӨНЕРКӘСІПТІК ОБЪЕКТІЛЕРДІ ӨНДІРІСТІК БАҚЫЛАУ GRI 403-3, ТДМ 3.9, 8.8

КПО өнеркәсіптік объектілердің санитарлық-гигиеналық жағдайын үнемі қадағалап отырады. Төменгі кестеде соңғы үш жылда өткізген мониторинг нәтижелері көрсетілген.

16-кесте. Өндірістік факторларды бақылау, 2021–2023 жж.

Өндірістік факторлар	2023		2022		2021	
	Зерттеулер саны	Сәйкессіздіктер саны	Зерттеулер саны	Сәйкессіздіктер саны	Зерттеулер саны	Сәйкессіздіктер саны
Шу	492	122	420	91	368	83
Тербеліс	84	29	75	16	63	12
Электромагниттік өрістер	3 964	63	3 968	27	3 676	50
Электростатикалық өрістер	2 419	0	2 342	0	2 048	0
Жарықтандыру	3 581	589	3 045	27	2 743	730
Микроклимат	6 474	790	6 258	575	5 250	360
Жұмыс аймағының ауасы	12 612	0	13 965	0	12 342	0
Барлығы	29 626	1 593	30 073	736	26 490	1 235

Сәйкессіздік жағдайлары туралы ақпарат тиісті бөлім басшылығының назарына жеткізіліп, түзету шаралары әзірленіп, одан әрі орындалуы Synergi деректер базасында бақыланады.

Өндірістік нысандарды аттестаттау

Әр бес жыл сайын өткізілетін өндірістік объектілерді міндетті аттестаттау еңбек жағдайын бағалауға бағытталған.

2023 жылы еңбек жағдайлары бойынша жоспарлы міндетті аттестаттау ҚӨК, ГҚДҚ-2, ГҚДҚ-3, бас шеберхана, бас қойма, химия зертханасы, Үлкен Шағандағы сорғы станциясы, Атырау қаласындағы терминал, ұңғымаларды пайдалану және өндіру бөлімі, сондай-ақ көлік бөлімі сияқты 10 объектіде өткізілді.

Өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерінің маңыздылығын асыра бағалау мүмкін емес: ол еңбек жағдайларын нормативтік стандарттарға сәйкес бағалап қана қоймайды, сонымен қатар қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін қосымша 5% зейнетақы төлемдері сияқты жұмыскерлерге өтемақы төлеу құқықтарының негізін қамтамасыз етеді.



САЛАУАТТЫ ӨМІР САЛТЫН НАСИХАТТАУ

GRI 3-3, 403-6, ТДМ 3.4, 3.8

2023 жылы денсаулықты нығайту бағдарламасының құрылымы жұмыскерлер үшін интерактивті және тартымды болып өзгертілді. Оның бір бөлігі Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы белгілеген халықаралық денсаулық күндерінің күнтізбесіне негізделген:

03.03.2023



ДҮНИЕЖҮЗІЛІК ЕСТУ КҮНІ

Жұмыскерлер және қоғам үшін есту қабілетінің бұзылуының салдары қарастырылды. Сондай-ақ, шұдан қорғау/есту мүшелерін қорғау бойынша «ЕК, ҚТ және ҚОҚ карталары» бағдарламасы бойынша үздік бақылаулар енгізілген..

17.05.2023



ДҮНИЕЖҮЗІЛІК АРТЕРИЯЛЫҚ ГИПЕРТОНИЯМЕН КҮРЕС КҮНІ

Жоғары қан қысымы сияқты өзгертін қауіп факторына ерекше назар аударылды. Жұмыс орнында гипертонияға және КПО клиникаларында қан қысымын тексеруге қатысты нұсқамалар өткізілді.

14.06.2023



ДҮНИЕЖҮЗІЛІК ҚАН ДОНОРЫ КҮНІ

Қоғам үшін қан тапсырудың маңыздылығына назар аударылды. Іс-шаралар донор болудың жолы, донордың құқықтары мен жеңілдіктері туралы КПО-ның ақпараттық хаттарды, сондай-ақ КПО-ның донор болған жұмыскерлермен сұхбатты қамтыды.

25.09.2023



ВАКЦИНАЦИЯ КҮНІ

КПО және бас компаниялар жұмыскерлері үшін вебинар өткізу және тұмауға қарсы тегін екпені ұсыну арқылы вакцинацияны насихаттау.

29.09.2023



ДҮНИЕЖҮЗІЛІК ЖҮРЕК КҮНІ

Жұмыс орнында нұсқамалар өткізу және қосымша ақпарат көздеріне сілтемелер беру арқылы жүрек-қан тамырлары аурулары туралы хабардарлықты арттыру.

10.10.2023



ДҮНИЕЖҮЗІЛІК ПСИХИКАЛЫҚ ДЕНСАУЛЫҚ КҮНІ

Әр адамның психикалық денсаулығын нығайтуға және қорғауға бағытталған іс-әрекеттер туралы хабардарлықты арттыру және ынталандыру. Іс-шаралар аясында жұмыскерлерді қолдау бағдарламасы бойынша қызмет көрсетушінің қатысуымен вебинар өткізілді.

17-кесте. Салауатты өмір салтын ілгерілету жөніндегі бағдарламалардың нәтижелілігі

Бағдарлама атауы	Сипаттамасы	Орындалу нәтижесі
Жүрек-қан тамырлары ауруларының алдын алу бағдарламасы	2023 жылы іске қосылған жүрек-қан тамырлары ауруларының қауіп-қатерлерін басқару бойынша пилоттық бағдарлама компания ауқымында одан әрі қолданылатын болады. Жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қаупі жоғары жұмыскерлердің таңдалған тобының арасында 10 жыл ішінде өлімге әкелетін және өлімге әкелмейтін жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қаупін бағалау үшін Еуропалық кардиология қоғамының «HeartScore» қауіп-қатер дәрежесін бағалау калькуляторы пайдаланылды. Қатысушыларға денсаулық жағдайларын жақсарту бойынша жеке жоспарлар әзірленді, сондай-ақ нәтижелерді бақылау мақсатында кен орнындағы КПО клиникаларына сапарлар ұйымдастырылды.	18 қатысушының 11-інде (61%) қауіп-қатер деңгейі төмендеді. Жұмыскерлердің пікірін зерттеу барысында басым көпшілігі бұл бағдарламаны оң бағалады.
Шылым шегуден бас тарту курсы	2023 жылы денсаулық сақтау бөлімі жүрек-қан тамырлары ауруларының ең жоғары қаупі бар жұмыскерлер үшін белгілі әдіспен (Аллен Каррдың «Темекіні тастаудың оңай жолы») темекіні тастау тақырыбы бойынша онлайн режимінде екі курсты ұйымдастырды.	Оқыту курсына 27 жұмыскер қатысты. Темекіні тастаған жұмыскерлердің саны әлі анықталған жоқ.
Психологиялық қолдау бағдарламасы	2020 жылы КПО-да психологиялық қолдау бағдарламасы жүзеге асырылды, оның басты мақсаты – КПО жұмыскерлерінің психикалық денсаулығын сақтау және олардың денсаулығына зиян келтірмеу. Бағдарлама ілеспелі соматикалық аурулармен байланысты, сондай-ақ, мазасыздық, депрессия және үрей шабуылдары сияқты психологиялық мәселелерден туындаған дене мүшелерін зақымдау және суицид қаупін азайтумен байланысты жұмысты қамтиды. Бағдарламаға арнайы сенім телефоны арқылы тәулік бойы жұмыс істейтін мультимедиа, бейне немесе бетпе-бет кездесулер арқылы бөгде ұйымдардың білікті психологтары жүргізетін құпия консультациялар кіреді. Сонымен қатар, бағдарлама шеңберінде топтық сабақтар мен вебинарлар өткізіледі.	2023 жылы барлығы 868 жұмыскер әртүрлі байланыс арналары арқылы кеңес алған. EAP Lotus MHN қызмет көрсетуші компаниясы психикалық денсаулыққа қатысты әртүрлі тақырыптарға арналған 7 вебинар өткізді, оған КПО-ның 404 жұмыскері қатысты.
Стреске төзімділікті дамыту бағдарламасы	2018 жылы КПО-да енгізілген стреске төзімділікті дамыту бағдарламасы ерікті болып табылады және ол шағын топтарға арналған 13 модульден тұрады. Бағдарламаға қатысатын жұмыскерлер денсаулық сақтау бөлімі өткізетін қысқа дайындық курсынан өтіп, фасилитатор (куратор) бола алады. Курсты аяқтағаннан кейін фасилитаторлар денсаулық сақтау бөлімінің қолдауымен әріптестеріне модульдік оқытуды өз бетінше жүргізеді. Бұның мақсаты – жұмыскерлердің стреске төзімділік дағдыларын дамыту және депрессия, маскүнемдік, суицид қаупі сияқты стресстен туындаған аурулар мен жағдайлардың ықтималдығын азайту. Бағдарлама COVID-19 пандемиясы кезінде тоқтатылды және 2022 жылы қайта жалғасты. 2023 жылы КПО басшылығы стреске төзімділік бағдарламасының қайта жандануын құптады. Материалдар өткен тәжірибені ескере отырып қайта қаралды және 2023 жылдың басынан бастап бағдарламаны іске асыру үшін жаңа фасилитаторлар тартылатын болды.	Бағдарлама фасилитаторларының 50%-ы өз топтарында стреске төзімділік бойынша кемінде 4 оқыту модулін сәтті өткізді.



KAZENERGY қауымдастығының әйелдері арасында сурет бойынша сайыс қатысушысы Мағзұмова Қарлығаштың жұмысы, 2023 ж.

БІЗ ҮШІН БҰЛ НЕГЕ МАҢЫЗДЫ? GRI 3-3

Қарашығанақ кен орнын игеру және пайдалану үшін мұнай саласының инженерлері мен техниктерден бастап бухгалтерлер мен логистерге дейін мыңдаған білікті, жұмысына адал және талантты әртүрлі мамандық иелері болып табылатын жұмыскерлер қажет.

Жұмыскерлеріміз – біздің жетістігіміздің негізі. Акционер компаниялардың шетелдік тәжірибесін қабылдап, оны өз қызметінде қолдану арқылы, қажетті оқытулар ұйымдастырып және түрлі білім мекемелерін тарту арқылы Компания өзінің қазақстандық персоналының дамуына инвестиция салады.

КПО-ның кадрлық саясаты және жұмыскерлерімен еңбек қатынастары ҚР Еңбек кодексімен, ӨБТК ережелерімен және Мердігер комитетінің қарарларымен, Бірлесіп басқару туралы келісіммен, ұжымдық шарттармен реттеледі.



GRI 3-3, 2-23

ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ ТӘЖІРИБЕЛЕРІ

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Жұмыскерлер

Біз бір-бірімізге сыйластықпен, әділ және ізетпен қараймыз.

Біз әріптестеріміздің түрлі мәдениетін және жұмыс істейтін қауымдастықтарды қолдаймыз және құрметтейміз.

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

2023

КАДРЛАРДАҒЫ ЖЕРГІЛІКТІ ҚАМТУ ҮЛЕСІН АРТТЫРУ БАҒДАРЛАМАСЫ:

12

лауазым
ұлттандырылды

Жұмыскерлердің

95%-і

ҚР азаматтары

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ:

67

өтініш қабылданды
және шешілді

ОҚЫТУДАН ӨТКЕН:

КПО жұмыскерлері

3 967

Мердігер ұйым
жұмыскерлері

22 887

Халықаралық бағдарламалар
бойынша

214

жұмыскер сертифицикатталған

ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ ТӘЖІРИБЕЛЕРІ

КАДРЛЫҚ САЯСАТ GRI 3-3

Табысты бизнес үшін қажетті негізгі шарттардың бірі – білікті және дарынды мамандарды тарту және компанияда сақтап қалу.

КПО болашағынан үміт күттіретін үміткерлерді жұмысқа тарту және жұмыскерлердің компанияда тұрақтамау қаупін төмендету мақсатында Қазақстандағы мұнай өндіру саласындағы компаниялар арасындағы еңбек нарығында бәсекеге қабілетті жағдайлар ұсынады. КПО-ның жұмыс беруші ретінде тартымдылығының тағы бір себебі – Компания өзіне алған міндеттемелерін орындайды және жұмыскерлердің еңбек құқықтарын сақтайды.

КПО қызметкердің нәсіліне, түсіне, дініне, жасына, жыныстық бағдарына, гендерлік сәйкестігіне, отбасылық жағдайына, мүгедектігіне, этникалық шығу тегіне немесе ұлтына байланысты кемсітушілікке жол бермеу бойынша іс-шаралар өткізіп, әр қызметкерге тең мүмкіндік береді. Бұл бізге ең қабілетті, ең дарынды адамдарды тартуға көмектеседі. Барлық кадр шешімдері, соның ішінде жұмысқа алу, аттестаттау, жұмыс бабында жоғарылау, кәсіптік даярлау және дамыту, тәртіптік ықпал ету шаралары, өтемақы төлеу және жұмыстан шығару сияқты сұрақтардың шешімдері жұмыскердің еңбегі, біліктілігі, өндірістік көрсеткіштері және басқа да іскерлік пайымдар бойынша ғана қабылданады.

КПО-да жергілікті қамтуды арттыру процесі шетелдік қызметкерлерді жергілікті кадрлармен алмастыру және жергілікті персоналды кәсіптік оқыту және дамыту арқылы шешіледі. Бұл барлық жұмыстардың жөнді, сапалы және халықаралық стандарттарға сәйкес орындалуын қамтамасыз етеді. Мұндай тәсіл шетелдік персоналды ауыстыру барысында өндірістік қызметке мейлінше аз қауіп-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 ұсыну арқылы Компания:

- 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 және 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.

Әралуандық пен инклюзивтілік

GRI 3-3, 405-1

Инклюзивті мәдениетті дамыту, құрметтеу және әрбір қызметкердің жынысына, жасына, ұлтына және басқа факторларға қарамастан қосқан үлесінің құндылығы компанияның табысты жұмыс істеуі үшін маңызды.

КПО компаниясының ұжымы көпұлтты. Біздің компанияда Қазақстанның барлық өңірлерінің тұрғындары еңбек етуде. Батыс Қазақстан облысының қызметкер-тұрғындары қызметкерлердің жалпы санының 82% құрайды. Әлемнің басқа елдерінен келген шетелдік қызметкерлер бүкіл ұжымның шамамен 6% құрайды.

Әйелдер компания қызметкерлерінің жалпы санының 27% құрайды. Персонал арасында ер қызметкерлердің басым болуы мұнай-газ секторының ерекшеліктеріне және негізінен қауіпті факторларға байланысты өндірістік алаңдардағы жұмыстарға, сондай-ақ ерлердің дәстүрлі түрде техникалық лауазымдарға ие болуына байланысты.

Басшылық жынысына қарамастан барлық қызметкерлерге тең мүмкіндіктерді ынталандырады. Басшылар арасында (1-2 персонал санаты) әйелдер 17% құрайды. КПО компания басшылығындағы гендерлік тепе-теңдік пен әралуандыққа ұмтылады.

Жас құрамын талдау көрсеткендей, ең үлкен топ-31 мен 50 жас аралығындағы жұмысшылар (67%). Жаңа идеяларды енгізу үшін жас қызметкерлердің өкілдігін (8%), сондай-ақ үлкен тәжірибе мен даналық әкелетін тәжірибелі егде жастағы қызметкерлерді (24%) ескеру маңызды. Мұндай әр түрлі жас құрамы инновациялық және динамикалық жұмыс процесіне ықпал етеді.

Біздің ұжымда мүмкіндігі шектеулі қызметкерлер де жұмыс істейді. Біз оларға қолайлы еңбек жағдайларын және компанияның жалпы табысына үлес қосу мүмкіндігін қамтамасыз ету үшін



Өндіруді қолдау бөлімінің бастығы Пыханова Клара KAZENERGY Әйелдер Энергетикалық Клубының «EMPOWERHER ENERGY FORUM» VI форумында КПО компаниясының атына марапат алуда

гибридті жұмыс кестесін қоса алғанда, жеке қолдау көрсетеміз. Мұнай-газ саласында қауіпсіздік бірінші дәрежелі маңызға ие болып келеді, сондықтан денсаулық жағдайы бойынша кәсіби жарамдылығын қойылатын талаптар жоғары. Мүмкіндігі шектеулі әріптестер негізінен кеңсе қызметтерін атқарады.

Жыл бойы Компанияда жұмыскерлерге басшылыққа және кадрлар бөліміне кері байланыс беруге мүмкіндік беретін әртүрлі іс-шаралар өткізілді. Оларға жұмыскерлермен жалпы басшылық жиналыстары, жыл сайынғы компания жұмыскерлерінің пікірін білуге бағытталған сауалнама, HR Open Day Ашық есік күні, сондай-ақ кофе-брейк форматындағы директорлармен мерзімді кездесулер кіреді. Сонымен қатар, кері байланыс тікелей басшылармен жеке қарым-қатынас барысында және тәулік бойы жұмыс жасайтын жедел желі арқылы алынады. Кері байланыста алынған ақпаратқа талдау жүргізілгеннен кейін кадрлар бөлімі интранет желісіндегі ең өзекті сұрақтарға берілген жауаптарды жариялайды және анықталған мәселелердің шешімін ұсынады.

Жалпы КПО инклюзивтіліктің принципін корпоративтік мәдениеттің негізгі аспектілерінің бірі қылуға ұмтылады. Компания әрбір жеке қызметкердің бірегей дағдыларына назар аудара отырып, ұжымдағы инклюзивтік ойлау дағдысын әрі қарай дамытуда. Бұл тақырып жұмыскерлер үшін компанияның тәртіп кодексін жыл сайынғы міндетті оқытуда да қамтылған.

КПО Әйелдер клубы ТДМ 5

КПО Әйелдер клубы өз жұмысын 2019 жылдың мамырында әйелдер өз білгендерімен бөлісетін, бір-біріне өзара қолдау көрсететін және байланыстарын нығайтатын платформа ретінде бастады. Клубтың 5 жылдық жұмыс аясында, Компанияда қызметкер

аруларды жұмыс пен өмірге қатысы бар өзекті мәселелерді талқылау мақсатында бірқатар шаралар өткізілді.

Клубтың негізгі миссиясы – **«Women Support Women»** көзқарасты насихаттау.

Клубтың мақсаты – ҚПО компаниясының әйел жұмыскерлерінің арасында бір-бірін қолдауға негізделген позитивті мәдениетті қалыптастыру. Біз компаниямыздың барлық әйелдер үшін өздерінің потенциалдарын толық ашып, дарындары мен талпыныстарына сәйкес қалаған биіктеріне жете алатын қауіпсіз және тату жұмыс ортасы болғанын қалаймыз.

ESG бағытын ұстанатын компания ретінде ҚПО еңбек ресурстарына қатысты гендерлік үйлесімдікке ұмтылады. Осыған орай, Әйелдер клубы саладағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге және кейін оларды көшбасшылық қызметтерге тағайындауға бағытталған идеяларды қолдайды.

Сондай-ақ, кадрлар бөлімінің КПО-да іске асырылатын қызметкерлерді кәсіби дамыту бағдарламалары шеңберінде компанияда тәлімгерлік тәжірибесі белсенді енгізілуде. Осы ретте әйелдердің кәсіби дамуына ерекше көңіл бөлініп, стереотиптен арылу маңыздылығы туралы ашық диалог жүргізіледі.

2023 жылы ҚПО Әйелдер клубы үш сессия өткізді. Оларға жеке келіп қатысудан бөлек, сонымен қатар онлайн форматта да мүмкін болды, бұл барлық тілек білдірушілерді барынша қамтуға мүмкіндік берді. Бұл кездесулерде жанұя мен мансап арасындағы тепе-теңдік, өзіңе көңіл бөлу, спорт пен салауатты өмір салтына баулу және саяхаттау арқылы өзіңді дамыту туралы тақырыптар талқыланды. Клуб жиналыстарында әріптестеріне үлгі болып, шабыттандыратын басшылық лауазымды

атқаратын әйелдерден бөлек, ынталы жас қызметкерлер де сөйледі. Тағы да басқа ұйымдар мен компаниялардан спикерлер шақырылады. Біз бұл секілді кездесулер өте пайдалы деп санаймыз. Олар біздің қызметкерлерге шабыт алуға, жеке өсуге ынталандыруға және олардың әлеуметтік белсенділігін арттыруға көмектеседі.

ҚПО-ның Әйелдер Клубы жұмыс істейтін әйелдерді қолдау үшін, әрі олардың құқықтары мен мүмкіндіктерін ұлғайту үшін, мұнай және энергетикалық компаниялардың озық тәжірибелерін қолданады. 2023 жылдың қазан айында ҚПО KAZENERGY Әйелдер Энергетикалық Клубының «EMPOWERHER ENERGY FORUM» VI форумына қатысты. Форумда КПО спикері ретінде Әйелдер клубы комитетінің мүшесі Клара Пыханова сөз сөйлеп, компанияның тұрақты даму саласындағы қызметіне тоқталды. Мұнай-газ саласын дамытуға көп жылғы белсенді үлесі үшін KAZENERGY қауымдастығының медалімен ҚПО-ның адам ресурстары және сервистік қолдау бөлімінің Директоры Слушаш Избасарова марапатталды.

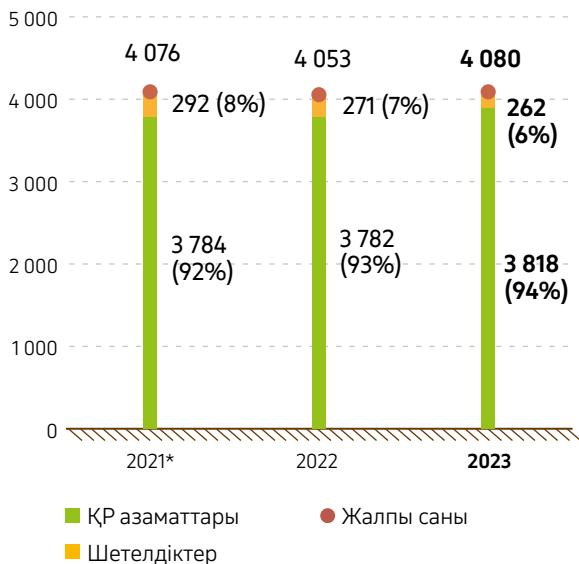
Сонымен қатар, KAZENERGY сурет байқауының нәтижесінде КПО-ның бес қызметкері мен олардың балаларының суреттері KAZENERGY Сонымен қатар, KAZENERGY кәдесый өнімдерін ресімдеуде пайдаланылды. **GRI 2-28**

2023 жылдың желтоқсан айында ҚПО Әйелдер клубының делегациясы «Ембімұнайгаз» АҚ ұйымдастырған «Отын-энергетика кешеніндегі ESG күн тәртібіне әйелдердің қатысуы» форумына қатысты. Сессияларда әртүрлі әлеуметтік және экологиялық бастамаларды ілгерілету мен жүзеге асырудағы әйелдердің рөлі, кәсіпорындарда гендерлік тепе-теңдікті сақтау, ESG теңсіздікті төмендету тәсілдері және т.б. тақырыптар талқыланды. Клуб төрайымы Әйгерім Сарғужиева «Қоғамның дамуындағы әйелдер қозғалысының рөлі» сессиясында спикер ретінде сөз сөйлеп, КПО әйелдер клубының қызметі мен клубтың алдағы жоспарлары туралы айтып өтті. КПО әйелдер клубының жыл соңында өткен қорытынды сессиясында делегация мүшелері форумнан алған әсерлерімен бөлісті.

ПЕРСОНАЛ БОЙЫНША СТАТИСТИКА

2023 жылдың соңында Компаниядағы персоналдың саны 4 080 адамды құрады, оның 3 818-сі – Қазақстандық азаматтары және 262-сі – басқа ел азаматтары.

6-сызба. КПО-дағы жұмыскерлер саны, 2021–2023 жылдар **GRI 2-4, 2-7, 405-1 (b)**



2020–2021 жылдар бойынша деректер КПО-ның жергілікті және шетелдік персоналын есептеудің өзгертілген тәсіліне сәйкес 2022 Тұрақты даму есебі бойынша тұрақты даму есебінде түзетілді.

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

7-сызба. КПО жұмыскерлерінің еңбек шартының түріне қарай жіктелуі, 2021–2023 жылдар **GRI 2-7, 2-8**



2023 жылдың аяғында тұрақты жұмысшылар саны 4 002 адамды құрады, оның ішінде 1 031 әйел және 2 971 ер адам. Уақытша жұмысшылар саны 78 адамды құрады, оның ішінде 59 әйел және 19 ер адам. КПО-да жұмыспен қамтудың толық түрі ғана жұмыс істейді. **GRI 2-7, 405-1(b)**

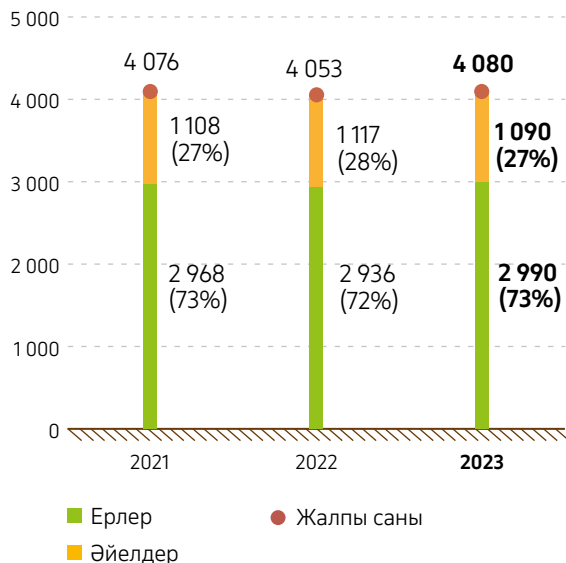
8-сызбада жұмыскерлер жынысы бойынша бөлініп көрсетілген. 2022 жылдың соңында Компанияда 2 990 ер адам және 1 090 әйел адам жұмыс істеген.

GRI 2-7

Картада Компания персоналының Қазақстан өңірлері бойынша пайыздық үлесі көрсетілген. 2022 жылдың көрсеткіштерімен салыстырғанда 2023 жылы Орал қаласындағы персонал үлесінің 8,4%-дан 12,6%-ға дейін шамалы өскені көрінеді, сәйкесінше Ақсай қаласында жұмыс істейтін персонал үлесінің 89,6%-дан 85,4%-ға дейін төмендегені байқалады. Бұл өзгеріс негізінен өндіріске тартылмаған әкімшілік персоналға жататын жұмыскерлердің кейбір бөлігінің жұмыс орындарын Ақсай қаласынан Орал қаласына ауыстырумен байланысты. Оралдағы КПО-ның жаңа кеңсесі қоныс аударған келісімшарттар және сатып алу бөлімі мен өндірісті жоспарлау бөлімі үшін ашылды.

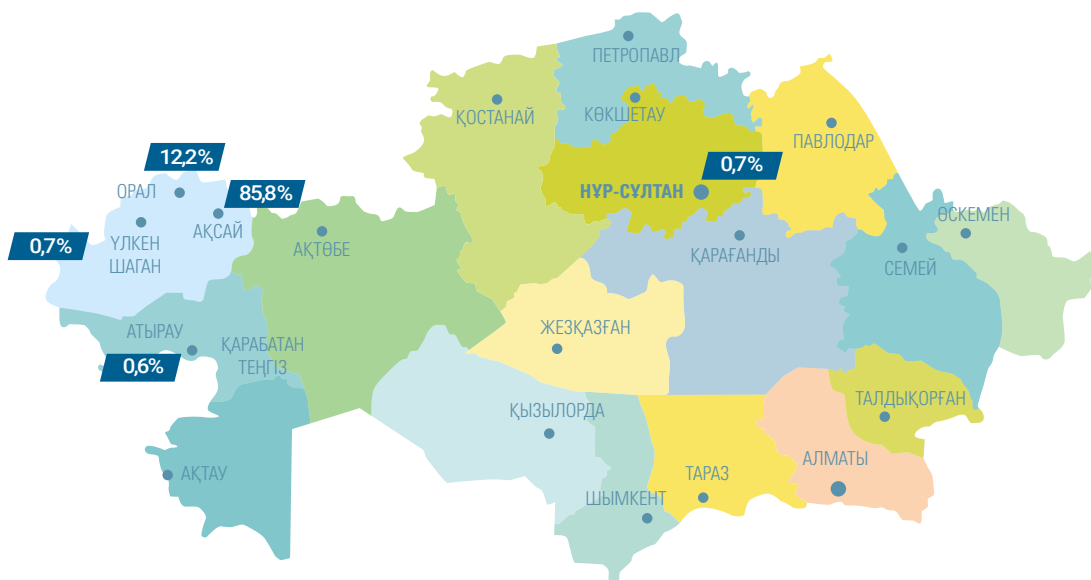
8-сызба. КПО жұмыскерлерінің жынысына қарай жіктелуі, 2021–2023 жылдар

GRI 2-7, 405-1(b)



10-сурет. КПО жұмыскерлерінің аймақтар бойынша жіктелуі, 2023 жыл

GRI 2-7, 3-3



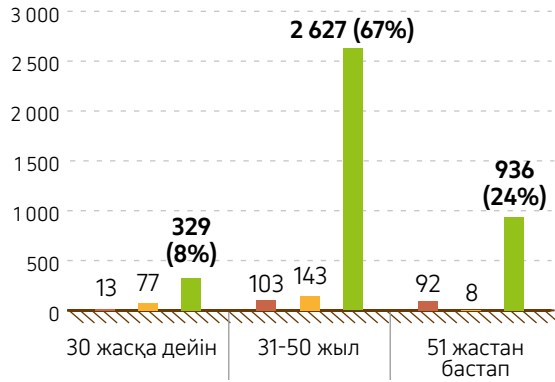
18-кесте. Жұмыскерлер санаттары бойынша бөлудегі жасы және жынысы бойынша жалпы санының %, 2023 жыл

GRI 405-1(b)

№	Санат атауы	Әрбір санаттағы қызметкерлердің жалпы санынан үлесі	Ерлер	Әйелдер	30 жасқа дейін	31-50 жыл	51 жастан бастап
1	Бірінші жетекшілер және олардың орынбасарлары	0,3	0,27	0,02	0	0,15	0,15
2	Құрылымдық бөлімшелер жетекшілері	20,3	16,8	3,5	0,05	14,2	6,05
3	Мамандар	52,2	29,9	22,3	4,6	40	7,6
4	Білікті мамандар	27,2	26,4	0,8	3,5	14,2	9,5

9-сызбада жалдамалы жұмыскерлердің тұрақтамауы бойынша 2023 жылы деректер келісімшарт түрін ескермей, жас топтары бойынша бөлініп көрсетілген. **GRI 401-1**

9-сызба. Кадрлардың тұрақтамауының жас санаты бойынша жіктелуі, 2023 жыл (жалдамалы жұмыскерлер) GRI 401-1, 405-1(b)



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

10-сызбада 2023 жылдың қаңтарынан желтоқсан айына дейін компаниядан кеткендер мен қабылданғандардың саны мен 2023 жылдың 31 желтоқсанындағы жалдамалы жұмыскерлердің жалпы тізімдік санының арақатынасы ерлер мен әйелдерге бөліп көрсетілген. 2023 жылы КПО-да жұмысқа жаңадан алынған жұмыскерлер саны жұмыскерлердің орташа тізімдік санының 4,9%-ын құраған болса, 2022 жылы бұл көрсеткіш 5,9%-ға жетті. Жұмыстан шыққан жұмыскерлер үлесі 5,3%-ды құрады.

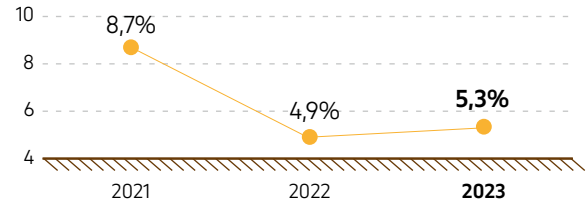
10-сызба. Кадрлардың тұрақтамауының гендер бойынша жіктелуі, 2023 жыл (жалдамалы жұмыскерлер) GRI 401-1



Тұрақтамау коэффициентін есептеу формуласы 2022 жылғы деректермен салыстырғанда өзгертілді: тұрақтамаудың жалпы көрсеткішіне өз қалауы бойынша жұмыстан шыққандардың, зейнетке шыққандардың және есепті кезеңде тәртіптік жаза бойынша жұмыстан шығарылғандардың саны кіреді.

2022 жылы кадрлардың тұрақтамау көрсеткіші 4,9% болса, 2023 жылы бұл көрсеткіш 5,3%-ды құрады (11-кестені қараңыз). **GRI 401-1**

11-сызба. Кадрлардың тұрақтамау көрсеткіші (жалдамалы жұмыскерлер), 2021-2023 жылдар GRI 401-1, 3-3



Тұрақтамау коэффициентін есептеу формуласы = есепті жылы компаниядан кеткендердің 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. 2023 жылы жүктілікке және босануға байланысты, сондай-ақ бала күтімі бойынша демалыс алған жұмыскерлердің 204% есепті кезеңде жұмыстарына оралды, ал жұмыскерлерді компанияда сақтап қалу пайызы 96% құрады. Қайтып келу коэффициенті жоғары, өйткені 2023 жылы бала күтімі бойынша демалысты бір жылдан астам мерзімге рәсімдеген қызметкерлер жұмысқа оралды. **SDG 5.4**

12-сызбада 2023 жылы жүктілікке және босануға, сондай-ақ, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты демалыс алған жұмыскерлердің және демалыстан шығып қайтып келген жұмыскерлердің саны жынысы бойынша бөлініп көрсетілген. Сондай-ақ, кен орнында жұмыс істейтін жүкті әйелдер қалаға жұмысқа ауыстырылады.

12-сызба. Бала күтіміне байланысты демалыстар бойынша КПО деректері, 2023 жыл. GRI 401-3



ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ SDG 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.

2023 жылы Еңбек қатынастары және тәртіпке қатысты мәселелерді тергеу бөлімінің жұмысы еңбек тәртібін бұзудың алдын алуға бағытталған. Атап айтқанда, есепті кезеңде компания қызметкерлерімен, оның ішінде кен орнының, Орал және Ақсай қалаларының кеңселерінің қызметкерлерімен, сондай-ақ Үлкен Шаған кенті мен Атырау қаласының маңындағы терминалдарда 42-ге жуық оқыту сессиясы өткізілді. Сонымен қатар, Еңбек тәртібінің қағидалары және жұмыс берушінің басқа да актілерін қатаң сақтау қажеттілігі туралы жедел хабарламалар коммуникациясы іске қосылды.

2023 жылы профилактикалық жұмыстарды жүргізудің арқасында Еңбек ресурстары және қызметтер директорат шағымдарды қосқанда 67 өтініш алды, бұл 2022 жылғы ұқсас кезеңмен салыстырғанда еңбек тәртібін бұзу санының шамамен 30%-ға төмендегенін көрсетті. 63 өтініштің ішінен 43 Еңбек қатынастары бөлімінің өтінімдер механизмі арқылы, ал 24 жедел желі арқылы түсті. Түскен шағымдарда еңбек тәртібінің бұзылуы, жұмысқа орналасу, дауларды шешу, қызметтік өкілеттікті асыра қолдану, мердігер қызметкеріне қатысты заңсыз әрекет мәселелері қозғалған. Келіп түскен барлық шағымдар қаралды және шешілді, шағымдардың бір бөлігі сотқа дейінгі тәртіпте және істер келістіру комиссиясында қаралғанға дейін шешімін тапты.

Сонымен қатар, қызметкерлерімізді материалдық емес ынталандыру бойынша өткізілген жұмыстарды атап өткен жөн. Осылай есепті кезең ішінде компанияның 25 ҚР Энергетика министрлігінің, Қазэнерджи қауымдастығының ведомстволық марапаттарын қоса алғанда, сондай-ақ БҚО және Бөрлі ауданы әкімінің атынан түрлі марапаттарға ие болды.

Салауатты өмір салтын және спортпен шұғылдануды қолдау бағдарламасы сәтті іске қосылды және іске асырылды, онда кәсіподақтармен бірлесіп тоғыз ірі спорттық іс-шара өткізілді: футболдан төрт жарыс, волейболдан турнир, баскетболдан турнир, күрестен «Қазақша күрес» турнирі, үстел теннисінен турнир, және жүзуден турнир.

Сондай-ақ, персоналмен жұмыс бөлімінің белсенді қатысуымен Ақсай қаласында екі сенбілік ұйымдастырылып, өткізілді.

Кәсіподақ ұйымдарымен жүргізілетін жұмыс

Ұжымдық келіссөздер жүргізу – Компания жұмысының маңызды бір бөлігі. Жұмыскерлердің құқығын қорғау және қолдаудағы негізгі рөлдердің бірін кәсіподақ атқарады. Кәсіподақтар әлеуметтік және еңбек қатынастарының түрлі бағыттарын қамтитын Ұжымдық шарт жобаларын әзірлейді және Компаниямен жұмыскерлердің еңбек жағдайларын жақсарту туралы келіссөздер жүргізеді. КПО жұмыскерлерінің мүдделерін қорғайтын төрт кәсіподақ бар:

- «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

КПО Ұжымдық шарты кәсіподақтарға мүше ретінде тіркелген не тіркелмегеніне қарамастан, КПО-ға қабылданған барлық қызметкерлерді қамтиды.

GRI 2-30

2022–2024 жылдарға арналған Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес бірқатар әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктердің мөлшері өсірілді және жаңалары қосылды. Атап айтсақ, алғы төлем, мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлердің отбасыларына көрсетілетін әлеуметтік көмек, 3 және одан да көп мектеп жасындағы балаларды (18 жастағы балаларды қоса алғанда) тәрбиелеп отырған жұмыскерлердің отбасыларына көрсетілетін көмек, сондай-ақ басқа жұмыскердің қызметін қоса атқарғаны үшін төленетін төлемнің проценті мөлшері арттырылып, айлық базалық еңбекақының кемінде 10% мөлшерінде қылып бекітілді. Сонымен қатар, «Карачаганакгазпром» АҚ немесе Компания құрамында қызмет етіп жүріп зейнеткерлікке шыққан ардагерлерге бірқатар жеңілдіктер беріледі, соның ішінде мұнай-газ кешені қызметкерлері күніне төленетін сыйлықақы мөлшері арттырылады деп келісілді. GRI 401-2

**ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ҚҰҚЫҒЫН
ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚОЛДАУДАҒЫ
НЕГІЗГІ РӨЛДЕРДІҢ БІРІН
КӘСІПОДАҚ АТҚАРАДЫ.**

2024 жылы кәсіподақ ұйымдарымен 2025–2027 жылдарға арналған жаңа Ұжымдық шарт жасасу бойынша келіссөздер жүргізу жоспарланған.

Еңбек қатынастарын ерікті түрде бұзу бағдарламасы GRI 404-2-b

Компания Ұжымдық шарт және ҚР 2017 жылғы Еңбек кодексі (52-бап) шеңберінде әрекет ететін Еңбек қатынастарын ерікті түрде бұзу бағдарламасын қолдануды қолдайды. Бағдарлама 58 бен 63 жас аралығындағы ер адамдарға және 56 пен 61 жас аралығындағы әйел адамдарға қатысты

қолданылады. 2023 жылы компанияның 57 жұмыскері еңбек қатынастарын өз еркімен бұзу туралы өтініш берді (2022 жылы – 42 жұмыскер, 2021 жылы – 43 жұмыскер, 2020 жылы – 43 жұмыскер, 2019 жылы – 42 жұмыскер, 2018 жылы – 24 жұмыскер, 2017 жылы – 45 жұмыскер).

2022 және 2023 жылдары еңбек қатынастарын біржолғы ерікті түрде бұзу бағдарламасы қолданылмады және нәтижесінде жабылды. Бұл бағдарлама іске асырылған қызметкерлер санын қайта қарау жөніндегі мақсаттарға қол жеткізу үшін 2021 жылы бір рет енгізілді.

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 ақы алу құқығын жүзеге асыру мақсатында КПО мынадай құралдарды қолданады:

- жалақыны белгілеудегі әдістемелік тәсілге негізделген еңбекақы төлеу жүйесі;
- ұйымдық 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 саясатын дайындайды. Ұжымдық Шарттың ережелері саясатта ескеріледі.

Бұл саясат жыл сайын Басқару жөніндегі бірлескен комитетпен (ББК) мақұлданады.⁸ 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 және 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 бойынша «Қанағаттарлық» деген қорытынды шығарылды⁹. Бұл бағалау 2023 жылға қатысты болды. Еңбекақы жөніндегі саясатқа сәйкес, қазақстандық персоналдың базалық жалақысы берілген жеке грейдке сәйкес белгіленеді, ал әр грейдтің белгілі бір белгіленген диапазоны бар. Грейд жеке лауазымның салыстырмалы маңыздылығын және оның компания лауазымдарының иерархиясындағы деңгейлерін анықтайды. Грейдтер барлық жұмыскерлерге, оның ішінде жоғары басшылыққа да тағайындалады.

19-кесте. Жұмыскерлер санаты бойынша әйелдердің орташа базалық жалақысының ерлердің орташа базалық жалақысына қатынасы GRI 405-2

Санаты	2023
1 Бірінші басшылар	-*
2 Құрылымдық бөлімшелер жетекшілері	1,2
3 Мамандар	0,9
4 Білікті мамандар	1,2

*Ескерту: 1-санатты тек ер адамдар ұсынады.

⁸ ББК құрамы мен оның қызметтері туралы ақпарат «Ұйым құрылымы және басқару тәсілдері» тарауында берілген.

⁹ Аудит процестері жөніндегі толық ақпаратты «Басқару / Бизнес-процестердің тиімділігін қамтамасыз ету» тарауынан оқуға болады.

КПО-ның бірінші басшылары, Бас директордың орынбасары мен үкіметтік ұйымдармен әрекеттесу жөніндегі директордан басқа, бас компаниялардың іссапарға жіберілген қызметкерлері болып табылады. Олар алатын сыйақыны және басқа да төлемдерді бас компаниялар белгілейді және төлейді. Компания директорларды қоса алғанда, КПО-мен еңбек шарты бар барлық қызметкерлерге еңбекақы төлеудің тұрақты және ауыспалы бөліктерін белгілеуге бірыңғай тәсілді қолданады және жалақыны айқындау үшін негіз болып табылатын өзінің барлық қызметкерлері үшін бірыңғай еңбекақы төлеудің грейдтік құрылымын пайдаланады. **GRI 2-19, 2-21b**

20-кесте. Ұйымдағы ең жоғары ақы алатын жұмыскердің базалық сыйақысы мен тікелей еңбек шартын жасасқан барлық қызметкерлердің орташа базалық сыйақысының арақатынасы, 2020–2023 жылдар
GRI 2-21

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

Ескертпе: Есепке енгізілген сыйақы түрі – базалық еңбекақы. Деректер толық жұмыспен қамту эквиваленті мөлшерлемелерін қолдану арқылы жасалды.

Сонымен қатар КПО 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 өткізетін мұнайгаз саласындағы еңбекақыларға шолуға қатысады. КПО еңбекақысын 2022 жылғы мұнай-газ еңбек нарығымен салыстыру нәтижелері бойынша 2023 жылы бәсекеге қабілеттілікті арттыру мақсатында 1100-ден астам қызметкердің еңбекақысын арттыру жүзеге асырылды. 2023 жылы жүргізілген нарықтық талдау Компания қызметкерлерінің орташа еңбекақысы Батыс Қазақстан облысы бойынша орташа көрсеткіштерден асып түскенін көрсетті. Осы ретте 2024 жылға персоналды компанияға тарту және компанияда сақтап қалу тәсілін өзгертуге қатысты шешімдер жоспарланған.

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 процедураларға 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 индекстеу, 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.

Кәсіподақтармен келісім бойынша 2022 жылғы инфляция деңгейін ескере отырып, еңбекақыны индексстеу екі кезеңге бөлінді:

1. 2022 жылғы 1 тамыздан бастап еңбекақының мерзімінен бұрын жалпы өсуі 7,5%;
2. 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап жалақыны 13% – ға арттыру.

Осылайша, екі жалпы өсімнен кейінгі жалпы әсер 21,5% құрады, бұл 2022 жылғы инфляция деңгейінен сәл асып, 20,3% құрады (ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының мәліметтері бойынша, 2023 жылғы қаңтарда). Компаниямен еңбек шарты бар барлық қызметкерлерге ақшалай төлемдер мен ақшалай емес сыйақылардан тұратын жеңілдіктер жиынтығы ұсынылады. Жеңілдіктердің басым бөлігі ұжымдық шарт аясында қамтылған. 2022–2024 жылдарға арнап жасалған Ұжымдық шарт талаптарына сәйкес КПО мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің күніне орай, ӨБТК-нің қол қою мерейтойына орай жұмыскерлерге сыйлықақы береді, сонымен қатар денсаулықты қалпына келтіруге арналған материалдық жәрдемақы төлейді. 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 компаниясы сырттай оқитын жұмыскерлеріне емтихан тапсыру мақсатында төленетін оқу демалысын (жылына 14 күн) алу құқығын береді. 2023 жылы мұндай құқығын 20 жұмыскер пайдаланды. **GRI 404-1**

Персоналдың жұмысты орындауын, дамуын бағалау және тоқсандық сыйлықақы
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 және оны жақсартуға бағытталған.

Жұмыс процестерін жетілдіру және оңайлату мақсатында 2023 жылғы жұмыстардың орындалуын бағалау және персоналды дамыту процесіне өзгерістер енгізілді. Бұл өзгеріс жұмысы ұзақ мерзімді мақсаттарға қол жеткізуді көздемейтін персонал санаттары үшін жұмыстың тиісінше орындалуын және еңбек тәртібінің сақталуын уақтылы ынталандыруды қамтамасыз етеді. 2023 жылдың бірінші тоқсанынан бастап көмекші және қолдаушы техникалық персоналға жататын қазақстандық қызметкерлер жұмыстардың орындалуын жыл сайынғы бағалау нәтижелері бойынша жылдық сыйлықақының орнына ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша компанияның талаптарын және жұмыс берушінің тиісті актілерін сақтаған жағдайда тоқсан сайынғы сыйлықақылар алады.

Жұмыстардың орындалуын бағалау және персоналды дамыту процесі енді мамандар мен басшылар лауазымдарын атқаратын қазақстандық қызметкерлерді ғана қамтиды. Компаниядағы жұмыс ұзақтығына қатысты талап өзгеріссіз қалады – кем дегенде алты ай.

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. 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 «үздік», «тиімді» және «жақсартуды қажет етеді» сияқты бағалардан тұратын бірыңғай бағалау шкаласы қолданылады.

2023 жылдан бастап ПЖОДБ сыйлықақы мөлшері «Персоналдың жұмысты орындауын және дамуын бағалау қағидаларында» бекітілген.

ЖЕРГІЛІКТІ ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУЫ GRI 405-1, 3-3

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

Бұл саладағы жұмыс өкілетті органмен бірлесіп бекітілген 2020–2025 жылдарға арналған Кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыру жөніндегі бағдарламаға сәйкес жүргізіледі.

Осылайша, 2023 жылы шетел мамандары атқарған 12 лауазымға жергілікті жұмыскерлер тағайындалды, 2 лауазым қысқартылды. 2023 жылдың желтоқсан айындағы мәліметке сәйкес, Компания ұжымының 95%-ын жергілікті жұмыскерлер құрады. Жалпы, 1999–2023 жылдар аралығында 269 шетелдік маман жергілікті қызметкерлермен алмастырылды және шетелдік қызметкерлер атқарған 303 лауазым қысқартылды. 21-кестеде көрсеткіштер санат бойынша бөлініп көрсетілген. GRI 3-3

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

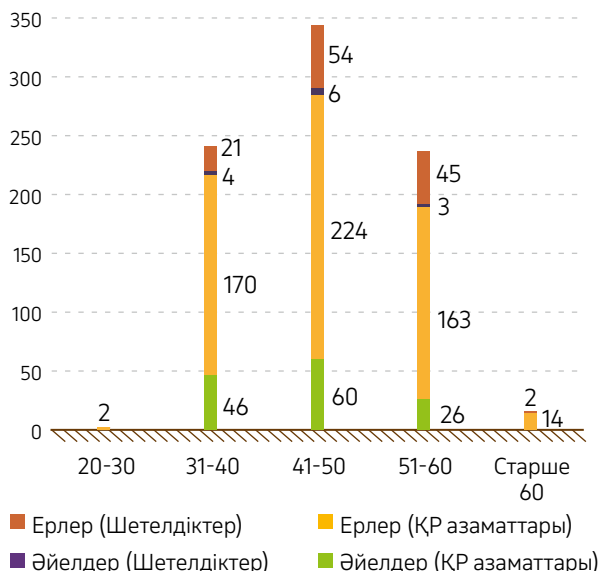
Санаты	Сипаттамасы	ҚР заңнамасына сәйкес талап	Кадрлардағы жергілікті қамту көрсеткіші		
			2023 ж.	2022 ж.	2021 ж.
1+2	Бірінші жетекшілер мен олардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімше жетекшілері	70%-дан кем емес	86%	86%	85%
3+4	Мамандар/білікті жұмысшылар	90%-дан кем емес	98%	98%	98%

Сонымен қатар аталмыш бағдарламаның мақсаттарына сәйкес КПО Батыс Қазақстан облысында тіркелген мердігер ұйымдардағы жергілікті қамту статистикасын қосымша қадағалап отырады. 2023 жылы 30 компания КПО-ға кадрлардағы жергілікті қамту үлесі туралы мәліметтерін тоқсандық, жарты жылдық

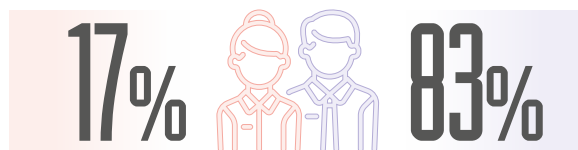
және жылдық негізде ұсынды. Бұл ұйымдардағы жергілікті қамту көрсеткіштері келесідей болды: «Бірінші жетекшілер мен олардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімше жетекшілері» санатында – 89%, ал «мамандар / білікті жұмысшылар» санатында – 98%.

13-сызбада Жоғары және орта буын жетекшілерінің, ҚР азаматтарының және шетелдіктердің жасы мен жынысына қарай бойынша жалпы саны ұсынылған. Мұнда КПО-ның бүкіл ұйымдық құрылымы, оның ішінде уақытша жобалар да қамтылған.

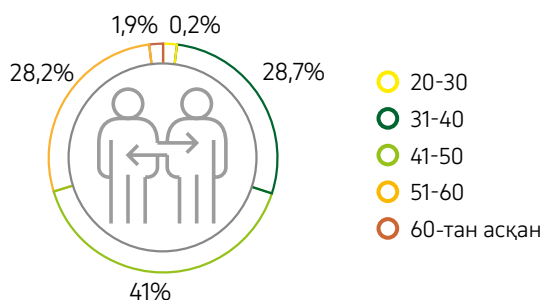
13-сызба. Жоғары және орта буын жетекшілерінің саны (ҚР азаматтарының және шетелдіктердің) жасына және жынысына қарай, 2023 жыл (GRI 405-1(a), ТДМ 5.5.2 (C050502))



Аға және орта буын басшыларының жынысы бойынша пайызы, 2023 ж.



Аға және орта буын басшыларының жасы бойынша пайызы, 2023 ж.



Жедел дамыту бағдарламасы (GRI 404-2)

Еңбек ресурстарын үздіксіз жоспарлау және кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыру мақсатында КПО кадр резервін жедел дамыту Бағдарламасын іске асырады.

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

Бұл процесс кадрлық резервті жоспарлау, талантты қызметкерлерді іріктеу, басым және дамытуды қажет ететін тұстар мен аймақтарды бағалау, сондай-ақ жеке даму жоспарларын іске асыру кезеңдерінен және соның салдарынан жоспарланған лауазымдарға тағайындалудан тұрады.

Бағдарламаның бірінші және екінші ағындары 2009–2014 жылдар аралығында өткізілді. Бағдарламаның үшінші ағыны 2017–2020 жылдар аралығында жалғасты. Үшінші ағынына қатысушылардың жалпы саны 161 адамды құрады. Бағдарламаның

үшінші легі аяқталған кезде қатысушылардың 56% жоспарланған рөлдерге қол жеткізді, ал жеке даму жоспарлары 77%-ға жүзеге асырылды.

2021 жылдың екінші жартысында КПО кадрлық резервті жедел дамыту бағдарламасының 2021–2024 жылдарға арналған төртінші легін бастады. Бөлім басшылары кадрлардағы жергілікті қамтуды арттыру жоспарын негізге алып, қабілеттері жоғары жұмыскерлердің кандидатураларын іріктеу кезеңдеріне одан әрі қатысуға ұсынды.

79 үміткердің 52-сі кадр резервін жедел дамыту бағдарламасының төртінші легіне сәтті өтті.

2022–2024 жылдар аралығында жеке даму жоспарларына сәйкес бағдарламаға қатысушыларды оқыту және дамыту процестерін іске асыру жүргізілуде.

2023 жылы даму бағдарламасы шеңберінде жаңа құралдарды игеру және алған білімдерін жұмыс орнында табысты қолдану мақсатында бірқатар іс-шаралар/ көшбасшылық бойынша форумдар өткізілді.

2023 жылы бағдарламаға қатысушылардың 39% жоспарлаған позицияларына ие болды.

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 бағытталған және 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 жұмыскерлер арасында қауіпсіздік техникасы мәдениетін арттыра отырып, қаражаттың мақсатқа сәйкес жұмсалуды 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 негізгі талаптар және енгізудің кезеңдері мердігер компаниялардағы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша КПО тексерістері кезінде айқындалады және 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 орнындағы алты өндіріс нысаны мен бөлімшесі – ҚӨК, ГҚДҚ-3, ГҚДҚ-2, Экоорталық, техникалық қызмет көрсету бөлімі және ұңғымаларды пайдалану мен өндіру бөлімі.

2023 жылы техникалық біліктілікке ие 741 жұмыскер бастапқы бағалаудан өтіп, біліктілікті растау сертификаттарын алды. Нәтижесінде

КПО техникалық жұмыскерлердің біліктілігі стандарттарының талаптарына сәйкестік бойынша 68%-дық көрсеткішке қол жеткізді.

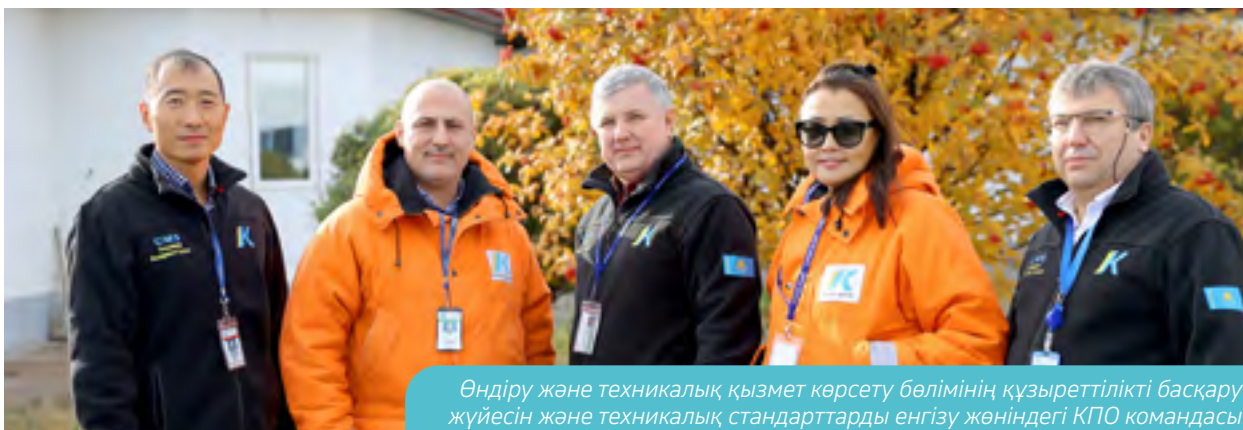
Біліктілікті басқару жүйесін кеңейтудің 2022–2024 жылдарға арналған жоспарына сәйкес, 2023 жылдың 2-тоқсанының соңында соңында 2022 жылы басталған ҚӨК зауытында, химия зертханасында өнеркәсіп топтарының жетекшілерінің біліктілігін қамтамасыз ету бағдарламасы аяқталды. Әрі қарай, ол кен орны нысандарын модификациялау бөлімінде, сондай-ақ орталық техникалық қызмет көрсету бөлімі инженерлерінің БӨАМА мамандықтары және механикалық жабдықтар мамандықтары бойынша іске қосылды.

Құзыреттілікті бағалау процесі 220-ден астам топ басшылары үшін бекітілген 36 стандарт бойынша жүргізіледі. Нәтижелер шынайы және анық болуы үшін учаске бастықтары техникалық сарапшылар рөлін атқарады. Өнеркәсіптегі топ басшыларының, инженерлік құрамның және жұмысшы мамандықтардың құзыреттілігін бағалау туралы толық ақпарат ай сайын кен орны мен өндіріс директорының басшылығына беріледі.

КПО-да құзыреттілік басқарудың жүйесінің тиімділігін арттыру жолындағы бағыттардың бірі ГҚДҚ-3-те персонал мен жабдықты қорғайтын тосқауылдарды басқару Жобасын енгізу болды. FLBM шеңберінде кен орнының барлық өндірістік объектілерінде – ҚӨК, ГҚДҚ-3, ГҚДҚ-2, өнімді жинау жүйесі, ОТҚК-да қолданыстағы құзыреттілік стандарттарын талдау және оңтайландыру бойынша үлкен жұмыс жүргізілді, сондай-ақ ҚКЖ-1 жобасының персоналына арналған стандарттарды қоса алғанда, қосымша құзыреттілік стандарттары әзірленді.

Құзыреттерді басқару жүйесі шеңберінде кадрлық резервті дамыту және іссапарға жіберілген персоналға әкімшілік ету бөлімінде персоналды техникалық және мінез-құлық бағалау жүйесі жұмыс істейді. 2023 жылы құзыреттер бойынша 430-дан астам техникалық және мінез-құлық бағалаулары жүргізілді, олардың нәтижелері бойынша жұмыскерлермен және олардың басшыларымен 447 жеке кері байланыс сессиялары ұсынылды. Техникалық құзыреттілік белгілі бір позицияларда талап етілетін нақты білім мен дағдыларды сипаттайды.

Сондай-ақ, жүйе шеңберінде 360 градус Бағалау әдісі жүргізіледі, ол қызметкерлердің жеке даму жоспарын анықтауға және қызметкер мен басшы арасындағы кері байланысты қамтамасыз етуге көмектеседі. Бұл процесс SAP жүйесі арқылы жүзеге асырылады.



Өндіру және техникалық қызмет көрсету бөлімінің құзыреттілікті басқару жүйесін және техникалық стандарттарды енгізу жөніндегі КПО командасы

ОҚЫТУ ЖӘНЕ КӘСІБИ ДАЙЫНДЫҚ ТДМ 4

Персоналды оқыту GRI 404-2

Жыл сайын КПО келесі мақсаттарға қол жеткізу үшін келесі оқыту бағдарламаларын ұйымдастырады:

- Лауазымдық міндеттерді орындау шеңберінде жұмыскерлердің **жеке құзыреттерін дамыту**, өндірістік мақсаттарды орындауға, сондай-ақ жұмыскерлерді мансап тұрғысынан дамыту.
- Қауіпті өндірістік нысандарда жұмыстарды орындау үшін міндетті **білім мен дағдыларды алу**. Оқыту бойынша міндеттемелер ҚР заңнамасымен, сондай-ақ Компанияның ережелерімен реттеледі.

2023 жылы Компанияның жергілікті қызметкерлерінің 97% біліктілікті арттырудың, кәсіби даярлаудың, қайта даярлаудың түрлі бағдарламалары бойынша оқытулардан дан өтті, сондай-ақ онлайн семинарлар мен конференцияларға қатысты.

Бұдан басқа, 2023 жылы КПО өз қызметкерлерін арнайы халықаралық бағдарламалар (22-кестеде көрсетілген), тіл үйрету курстары, ЕК, ҚТ және ҚОҚ бойынша кәсіптік және міндетті курстар бойынша оқытуын жалғастырды.

22-кесте. 2020–2023 жылдары халықаралық сертификатталған бағдарламалар шеңберінде оқытылған КПО жұмыскерлерінің саны GRI 404-2

Бағдарламаның атауы	2020	2021	2022	2023
Газ, мұнай мен су бөлінген жағдайда ұңғыманы басқару/ұңғыманың қысымын қадағалау (IWCF)	13	61	46	59
Бұзбай сынау бойынша сертификаттау (NDT)	3	13	20	50
CIPS институтының (сатып алу және жеткізу саласындағы лицензияланған институт) халықаралық дипломы	10	13	19	19
OPITO стандарты бойынша төтенше жағдайда әрекет ету бойынша MEMIR курсы		17	17	11
Денсаулық сақтау, қоршаған ортаны қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы халықаралық сертификат (NEBOSH)	12	9		12
Сертификатталған ішкі аудитор (CIA)	3			4
Халықаралық қаржылық есептілік бойынша ACCA сертификаты бойынша оқыту	3	2		3
Бизнесті ұйымдастыру магистрі (MBA)	1	1	1	6
API (Америкалық мұнай институты) техникалық стандарттары бойынша сертификаттау	6	10	9	8
Жобаны кәсіби басқару бойынша сертификаттау (PMP) ®		1		13
Экологиялық менеджмент саласындағы IEMA халықаралық сертификаты		1	1	
ASME стандарттары сай зауыт инспекторы			23	17
Ұйым мен бизнестегі коучинг (ICF)				12
Сертификатталған оқыту бағдарламаларынан өткен қызметкерлердің жалпы саны	51	128	136	214

Ескертпе: 2020 жылы халықаралық сертификатталған бағдарламалар шеңберінде оқытылған КПО жұмыскерлер санының төмендеуі коронавирус пандемиясынан туындаған шектеулермен байланысты.

Оқыту бойынша статистика GRI 404-1, 403-5

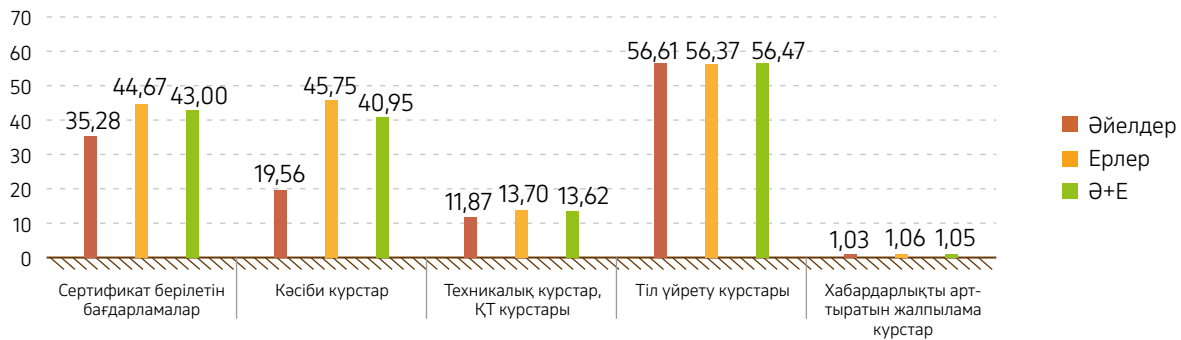
КПО жыл сайын өз персоналын, сонымен қатар мердігер ұйымдардың жұмыскерлерін де қауіпсіздік техникасы бойынша міндетті оқытудан өткізеді.

2023 жылы 649 922 адам-сағат оқыту өткізілді (2022 жылы – 576 599 адам-сағат), оның ішінде 388 487 адам-сағат КПО қызметкерлеріне тиесілі (2022 жылы – 294 951 адам-сағат), оның ішінде азаматтық-құқықтық сәйкестік, киберқауіпсіздік және азаматтық қорғаныс тақырыптары бойынша хабардарлықты арттыруға бағытталған жалпы

білім беру курстары. Оқытудың қалған 261,436 адам-сағаты мердігер ұйымдардың қызметкерлері үшін ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша міндетті оқыту өткізуге жұмсалды (2022 жылы – 281,648 адам-сағат). 2023 жыл бойынша деректер жаңа онлайн оқыту курстарымен толықтырылды.

2023 жылы барлығы 26,854 адам оқытылды, оның ішінде 3,967 жұмыскер – КПО жұмыскерлері, ал 22,887 жұмыскер – мердігерлік ұйымдардың персоналы. Компаниядағы оқытулардың сағаттарының орташа саны 14-кестеде келтірілген.

14-сызба. Оқуды өтуге тағайындалған КПО жұмыскерлерінің 2023 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 2023 жылы ұйымдастырылған оқыту 23-кестеде санат бойынша бөлініп келтірілген.

23-кесте. 2021–2023 жылдары оқытылған қызметкерлердің әр санат бойынша саны GRI 404-1, ТДМ 5.1

Санаты	2023		2022*		2021*	
	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	13,89	0	0	2	4
2 Құрылымдық бөлімшелер жетекшілері	834	57,81	631	50,68	674	48,6
3 Мамандар	2 104	56,32	1 542	59,02	1 809	47,15
4. Білікті мамандар	1 236	179,31	1 113	154,48	1 159	114,35

* Ескертпе: 2021–2022 жылдардағы статистика КПО кадрларында жергілікті қамтуды ұлғайту жөніндегі бағдарламада персоналды санаттауға сәйкес жұмыскерлер санаттарын келтіруге байланысты қайта есептелді.



Көшбасшылық және қауіпсіздік мәдениет бағдарламасы бойынша жаңа коучтарды құрметтеу рәсімінде

КПО СТИПЕНДИЯЛЫҚ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ ЖӘНЕ УНИВЕРСИТЕТТЕРМЕН СЕРІКТЕСТІК ТДМ 4.3

КПО өз қызметкерлерінің біліктілігін арттыру және жас кадрларды тарту үшін университеттермен өзара әрекеттесу бойынша жұмысын жүргізіп келеді.

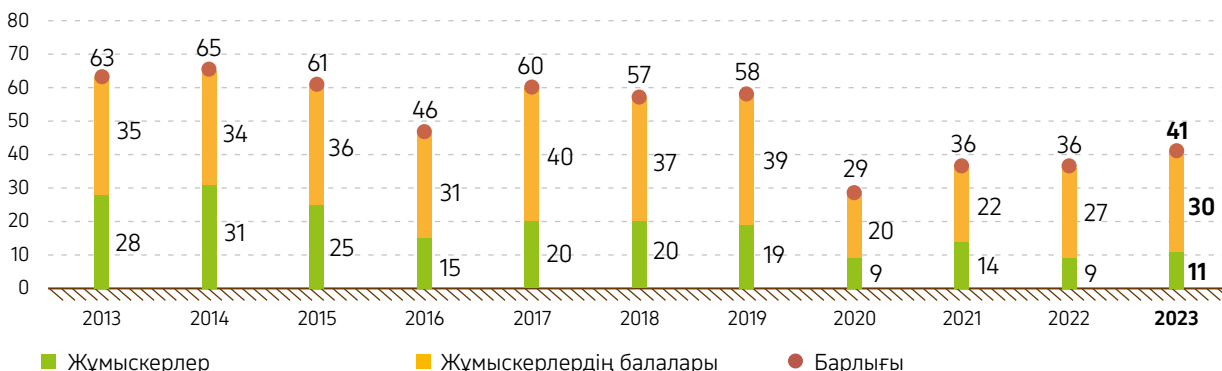
арттыруға және қосымша кәсіптік білім алуға ынталандыратын елеулі құралдардың бірі болып табылады.

Стипендиялық бағдарламалар GRI 404-2

Қазақстандық жұмыскерлер мен олардың балаларына арналған КПО стипендиялық бағдарламасы жұмыскерлерге өз біліктілігін

2023 жылы жоғарыда аталған бағдарламалар шеңберінде Компанияның 11 қызметкеріне және жұмыскерлердің 30 баласына жалпы сомасы 41 млн теңгені құрайтын (85 417 АҚШ доллары) қаржы бөлінді.

15-сызба. КПО стипендиялық бағдарламасына қатысу динамикасы, 2013–2023 жылдар



Ескертпе: 2020–2021 жылдардағы стипендиялық бағдарламаға қатысушылар санының азаюы коронавирус пандемиясынан туындаған шектеулерге байланысты.

КПО-ның Қазақстандық ЖОО-мен серіктестігі

КПО Қазақстандағы 33 оқу орнымен ынтымақтасып, Қазақстан Республикасының мұнай-газ өнеркәсібіне арнап кәсіби кадрлар даярлауға өз үлесін қосады.

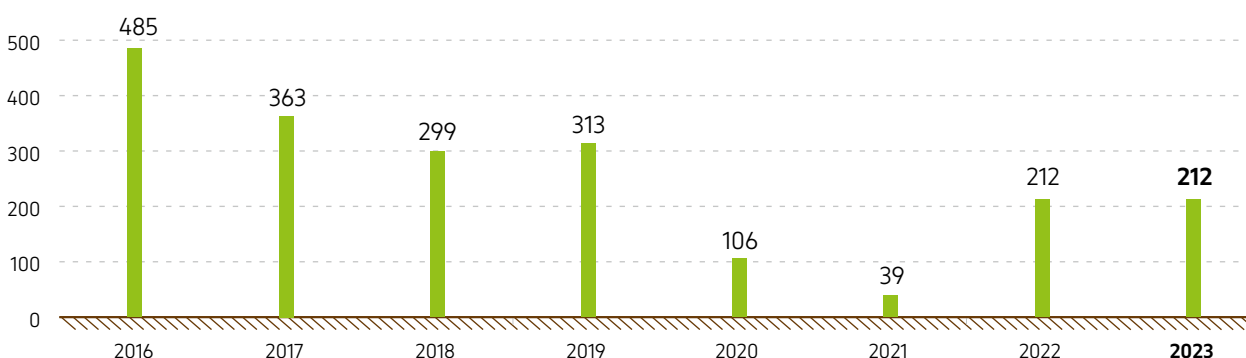
Халықаралық компанияда тәжірибеден өту студенттерге шын жұмысқа дайындалуға көмектеседі және қызметті әлемдік стандарттарға сәйкес бизнес-тәсілдермен танысуға көмектеседі. Оқу орнындағы теорияда алған білімдер мен кәсіпорында теориялық материалды тәжірибе жүзінде меңгеру арқылы студенттер қажетті құзыреттілікке қол жеткізеді және қызметті жүзеге

асыруға дайындалады. Сондай-ақ, тәжірибеден өту студенттерге болашақ мансаптары туралы нақты шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді

КПО компаниясында ЖОО-мен серіктестік шарттар негізінде Студенттік практика бағдарламасы шеңберінде жүргізіледі.

2023 жылы 23 оқу орнынан келген 212 студент 17 мамандық бойынша КПО-ның әртүрлі бөлімдерінде өндірістік және диплом алды практикасын өтті. 2013–2023 жылдар аралығында студенттік практикадан өткен студенттер арасынан 213 адам жұмысқа алынды.

16-сызба. 2016–2023 жылдар аралығында КПО-да студенттік практикадан өткен студенттер саны.



«КАЗЭНЕРДЖИ» қауымдастығы аясындағы білім беру гранттары

КПО Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі, «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.

Әрбір оқу жылы бөлінетін қаражат есебінен төлеуге Үміткерлерді іріктеу жөніндегі комиссиясының шешіміне сәйкес КПО Қазақстан Республикасының тиісті оқу орындарымен келісімдер жасайды және байқау іріктеуінен өткен студенттердің оқуын төлейді.

2023 жылы КПО Республиканың 16 университеттерінің 138 студентімен оқыту шартын жасады.

ЖОО түлектерінің біліктілігін арттыру бағдарламасы GRI 404-2, ТДМ 4.3, 4.4

ЖОО түлектерінің біліктілігін арттыру бағдарламасының негізгі міндеті Қарашығанақ кен орнындағы объектілерді қауіпсіз пайдалануды қамтамасыз ету үшін қазақстандық ЖОО түлектерінің қатарынан кадр резервін құру болып табылады.

2008 жылдан бастап, Компания қосарлы білім беру бағдарламасының аясында ОРІТО мұнай-газ өнеркәсібіндегі оффшорлық компаниялардың персоналын оқыту жөніндегі британдық ұйымның стандарттарына негізделген өндіру операторы, техник-механик, техник-электрик және бақылау-өлшеу құралдары мен автоматика жөніндегі техник мамандықтары бойынша кәсіби дайындық бағдарламасын жүзеге асырып келеді.

ЖАС МАМАНДАРДЫ ДАЯРЛАУ БАҒДАРЛАМАСЫ АЯСЫНДА 537 МҰНАЙ МЕН ГАЗ ӨНДІРУ ОПЕРАТОРЫ МЕН ЖАБДЫҚТАРДЫ ПАЙДАЛАНУ ЖӨНІНДЕГІ ТЕХНИК ОҚУДЫ СӘТТІ АЯҚТАП, ҚАЗІРГІ ТАҢДА КОМПАНИЯДА ЖҰМЫС ЖАСАП ЖАТЫР.

Іріктеуден кейін үміткерлер теориялық әрі практикалық білім алып, халықаралық деңгейдегі оқытудан өтеді. Бағдарламаны сәтті аяқтаған жағдайда тағылымгерлер Компанияның өндірістік объектілеріне жұмысқа орналасып, еңбек жолын бастайды.

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

Жас мамандарды дайындау бағдарламасы КПО-да осы есеп шыққан сәттен 16 жылдан бері сәтті жүзеге асырылып келеді. Осы бағдарлама аясында 537-дан астам өндіру операторлары мен жабдықтарды пайдалану жөніндегі техниктер дайындалды. Бүгінгі таңда олар компанияның өндірістік объектілерінде нәтижелі жұмыс істеуде.

2023 жылдың қаңтар және ақпан айларында өндіріс және техникалық қызмет көрсету бөліміне 2021 жылғы қабылданған 21 тағылымгер жұмысқа қабылданды.

2023 жылдың тамыз айында 2022 жылғы қабылданған 45 студент «техник-электрик», «БӨАМА технигі» және «өндіріс операторы» мамандықтары бойынша оқытудың теориялық бөлімін аяқтап, КПО өндіріс және техникалық қызмет көрсету бөліміне тәжірибелік тағылымдамадан өтуге жіберілді.

2023 жылдың 3 қазан күні КПО «техник-механик» және «БӨАМА технигі» мамандықтары бойынша осы бағдарламаға қатысу үшін тағылымгерлерді қабылдаудың кезекті процесін аяқтады. Іріктеу нәтижесінде 48 адам, ҚР жоғары және орта арнаулы оқу орындарының соңғы түлектері 10 айға созылатын оқытудың теориялық бөліміне кірісті. Одан әрі, тағылымгерлер өндіріс және техникалық қызмет көрсету бөліміне тағылымдамадан өтуге жіберіледі.

2023 жылдың желтоқсан айында 10 студент геология, кен орнын игеру және ұңғымалық операциялар саласында білікті мамандарды даярлау үшін ENI Corporate University – мен бірлесіп өткізілген «Мұнай саласындағы инженерия бағыты бойынша дамыту бағдарламасын» сәтті аяқтады. Бағдарлама аяқталар кезде халықаралық үлгідегі сертификаттарға ие болды және компанияның өндірістік бөлімдеріне тағылымдамадан өтуге жіберілді.

БІЗ ҮШІН БҰЛ НЕГЕ МАҢЫЗДЫ? GRI 3-3

Қарашығанақ кен орнындағы өндірістік міндеттер және одан әрі кеңейту жобаларын іске асыру жөніндегі жұмыстар негізінен мердігер ұйымдардың көмегімен жүзеге асырылады. Қазіргі кезде Қарашығанақ жобасында қазақстандық мердігер және мердігерлердің астындағы ұйымдарда 23 мыңнан астам қызметкер жұмыс жасауда. Осыған байланысты, алға қойылған міндеттер мен өндірістік көрсеткіштердің сәтті орындалуы КПО және тартылған мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың ұжымдарында еңбек қатынастарының қаншалықты үйлесімді құрылғанына байланысты.

КПО өндірістік объектілерінің тұтастығын сақтай отыра, және Қарашығанақ кен орнындағы мердігер ұйымдардың жұмыскерлерін қоса алғанда, барлық жұмыскерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз ете отырып, қауіпсіздік пен әлеуметтік тұрақсыздыққа әсер ететін кез келген ықтимал қауіп-қатерлерді азайту үшін барынша күш салады.

КПО қызметкерлеріне еңбек етуге лайықты жағдай қалыптастыруға және қолдауға, сондай-ақ Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтары жөніндегі Конституциясы мен Конвенциясы бойынша адам құқықтарын сақтау шеңберінде мердігерлік ұйымдар персоналының еңбек жағдайларының деңгейін бақылауға ұмтылады.



GRI 2-23

ЖАНЖАЛДАР ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Қарым-қатынас
орнату және өзара
әрекеттесу

Бизнес серіктестермен қарым-қатынасымызда көтерілетін мәселелерге көңіл бөлуге және оларға бар жауапкершілікпен ден қоюға тырысамыз.

ІСКЕРЛІК ҚАҒИДА:

Жергілікті
қауымдастықтар

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

2023

Мердігер ұйымдардың
объектілеріндегі
тексерістердің саны

1 024

12

аудит өткізілді

Үшжақты аудандық
комиссияның

12

отырысы өткізілді

58

ұжымдық шарт
жасалды

226

өтініш
қабылданды және
шешілді

53

ұйымда тұру және еңбек етуге
жағдайлары жақсартылды

ЖАНЖАЛДАР ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

ӨНДІРІСТІК ҚАТЫНАСТАР 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 жұмыскерлерінің құқықтарының бұзылуына жол бермеу мақсатында еңбек ұжымдарындағы жағдайға әсер ететін ықтимал факторларды, сондай-ақ әлеуметтік-тұрмыстық сипаттағы бұзушылыққа, жұмыскерлердің заңды құқықтарына қысым жасауға ықпал еткен себептер мен жағдайларды анықтауға және түзетуге бағытталған мониторинг пен талдау тұрақты негізде жүргізіледі. Қолайлы әлеуметтік-тұрмыстық жағдайдың жоқтығы және мердігер мен қосалқы мердігер ұйымдарда құқық нормаларының сақталмауы мұндай қауіптің алғышарты болуы мүмкін. 2023 жылы 172 мердігерлік ұйымдардың 23 198 қызметкері Қарашығанақ кен орнында қызмет көрсетті. Айта кетері, 172-нің 53-і «Өндірістік қатынастар туралы ереженің» 7.3-тармағының критерийлеріне сәйкес өндірістік қатынастар бөлімінің бақылауында. GRI 414-2 a

2023 ЖЫЛЫ 172 МЕРДІГЕР ҰЙЫМНЫҢ 23 198 ҚЫЗМЕТКЕРІ ҚАРАШЫҒАНАҚ КЕН ОРНЫНДА ЖҰМЫС ІСТЕДІ; БҰЛ РЕТТЕ ӨНДІРІСТІК ҚАТЫНАСТАР БӨЛІМІ 172 ҰЙЫМНЫҢ 53-ІН БЕЛГІЛЕНГЕН КРИТЕРИЙЛЕР БОЙЫНША ҚАДАҒАЛАЙДЫ.

Жұмыскерлер 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 өндірістік қатынастар туралы ережелері мен келісімшарттық міндеттемелеріне және әлеуметтік қамсыздандыру міндеттемелерін қабылдау туралы декларацияға сәйкес қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау және қалпына келтіру үшін қолдан келгенше шаралар қабылданады, оның ішінде:

- Тиісті тақырыптарда форумдар мен конференцияларды ұйымдастыру (ЕК, ҚТ және ҚОК, әлеуметтік әл-ауқатты қамтамасыз ету және т. б.);
- Дауларды реттеу үшін еңбекті қорғаудағы құзыретті органдармен бірлесіп әрекет ету, сондай-ақ ақпараттық-тәрбиелік шаралар ұйымдастыру.
- Барлық міндетті төлемдерден кейінгі сағатына 830 теңге мөлшердегі ең аз деген еңбекақыны бекіту. Бұл шара қолданыстағы шарттар бойынша келісімшарттық міндеттемелердің қолданылу мерзімі өтуіне қарай жүзеге асырылады;
- Мердігерлік ұйымдардың еңбекақы деңгейі бойынша мониторинг жүргізу және талдау;
- Білікті персоналдың келісімшарты аяқталатын мердігерден жаңа мердігерге өтуі/ауысуы. Бұл жасырын тәжірибе аймақтағы жұмыспен қамту деңгейін сақтауға және қызмет көрсету келісімшарты бұзылған кезде тұрақты әлеуметтік ортаны сақтауға көмектеседі.

Мердігер ұйымдардың ұжымдарындағы тұрақты әлеуметтік жағдайды қолдау шеңберінде КПО салық төлемдерін шегергенде ай сайын 60 мың теңге көлемінде жалақыға бірыңғай үстемеақы төлемдерін іске асыруды жалғастыруда. 2023 жылдың соңында осы бағдарламаны енгізу нәтижесінде мердігерлік және қосалқы мердігерлік ұйымдардың 18 мыңнан астам қызметкерінің материалдық жағдайы жақсарды. Бұл тәсілдің мақсаты барлық бенефициарларға бірдей қарау, осы ретте жалақысы төмен қызметкерлер санатына айтарлықтай көңіл бөлінеді.

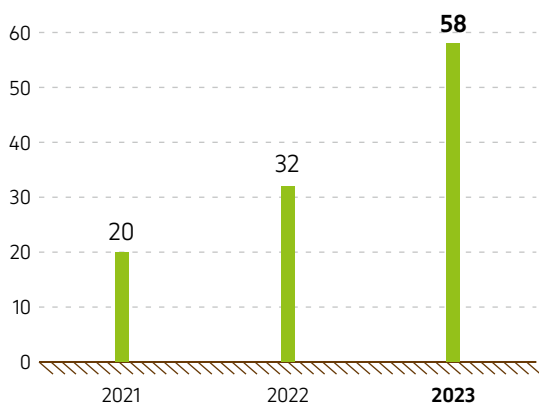
2023 жылы мониторинг 2023 жылғы жалақыны 2022 жылғы инфляция деңгейіне индекстеген 69 мердігер ұйымның оң динамикасын көрсетті.

2023 жылы өндірістік қатынастар секторының жұмыскерлері 1 024-тең астам жұмыс алаңдары мен тығыз тұрғылықты жерлерге 236 рет барып, келісімшарт иелерімен бірлесе 12 аудит өткізді. Жүргізілген аудиттердің нәтижелері бойынша ірі мердігерлік ұйымдарда өндірістік қатынастар бойынша бөлімшелер құрудың оң үрдісі байқалады.

2023 жыл ішінде үшжақты аудандық және облыстық комиссиялардың 12 отырысы өткізілді, олардың қаралу мәні мердігерлік және қосалқы мердігерлік ұйымдарда анықталған қауіптер болды. Мониторинг аясында КПО мердігер ұйымдардағы ұжымдық шарттар санына есеп жүргізеді, өйткені жұмыскерлердің бірлестіктер мен ұжымдық келісімдер жасау бостандығы құқықтарының сақталуының көрсеткіші болып табылады.

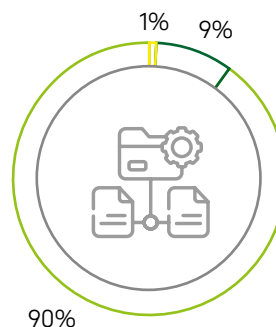
2023 жылы КПО мердігерлік ұйымдардың ұжымдық келісімшарттардың саны 2 есе көбейді. 2022 жылы 32 ұйыммен салыстырғанда 58 мердігер ұйымда ұжымдық шарттар болды. **GRI 2-25, 407-1**

17-сызба. КПО мердігерлік ұйымдарындағы ұжымдық шарттардың өсу үрдісі, 2021–2023 жж.



2023 жылы мердігер компания жұмыскерлері тарапынан түрлі мәселелер бойынша барлығы 226 шағым/өтініш түсіп, жабылды. Сұрақтардың 90% еңбекақы және сыйақы бойынша (өтініш санының өсуі 60 мың теңгелік бірыңғай үстемеақы енгізуге байланысты болды), 9% ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ аспектілеріне және 1% әлеуметтік-тұрмыстық жағдайды қамтамасыз етуге байланысты болды.

18-сызба. КПО мердігерлік ұйымдарының өтініштері, 2023 жыл.



- Әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз ету мәселелері бойынша өтініштер
- ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ сақтау аспектілері бойынша өтініштер
- Еңбекақы төлеу тақырыбы бойынша өтініштер

Өндірістік қатынастар секторы жазбаша өтініштерден басқа күнделікті 2 ден 10 ға дейін қоңырауға жауап беріп, мердігер мен қосалқы мердігер ұйымдардың қызметкерлерімен кездесулер өткізеді. Жалпы алғанда, мониторинг, аудит нәтижесі және өндірістік қатынастар секторы жетекшілік ететін 53 мердігер ұйымнан келіп түскен өтініштерді қарау қорытындысы бойынша тұрмыс сапасын мен еңбек жағдайларын жақсарту шаралары іске асырылды. Бұл өз кезегінде еңбек ұжымдарында тұрақты моральдық және психологиялық ахуалды сақтауға оң әсерін тигізді. 2023 жылы бағалау нәтижесінде жақсартулар келісілген елеулі нақты және ықтимал келеңсіз әлеуметтік салдары бар деп анықталған жеткізушілердің пайызы 8% құрады.

Нақты және ықтимал келеңсіз әлеуметтік салдарларды бағалау нәтижесінде жеткізушілермен қарым-қатынасты тоқтату жағдайлары болған жоқ. **GRI 2-26, 414-2**

Жұмыскерлер құқықтарына қысым жасауды болдырмау бойынша жүргізілетін жұмыс шеңберінде мәлімделген еңбек жағдайларына, сондай-ақ әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуге сәйкестік мониторингі жүзеге асырылуда. Аталған жұмыс барысында кешенді тәсіл қолданылады: әрбір өтініш талдау және ақпараттардың толықтығын қамтамасыз ету арқылы қаралады.

24-кесте. Мердігерлік және қосалқы мердігерлік ұйымдардың КПО өндірістік қатынастар секторына өтініштерінің мысалдары

№	Санаты	Өтініш мысалдары	Нәтижесі
1	Еңбекақы төлеу	60 000 теңге үстемені уақтылы төлемеуге немесе жалақыға қатысты өтініштер	Жүргізілген тексеру және нақтылау нәтижесі бойынша қызметкерлер тиісті төлемдерді алады.
2	ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ	Қызметкерлерді тасымалдау үшін ескірген, сынуға бейім көлікті пайдалану.	Жүргізілген тексеру қорытындысы бойынша көлік құралы жаңасына ауыстырылды.
3		Қызыл аймаққа кірер алдында күзет бекетіндегі қызметкерлердің қанағаттанарлықсыз еңбек жағдайлары : еден жабынының біркелкі еместігі, буындар, қардың және жаңбырдың еріген суының жиналуы. Сүріну және жарақат алу қаупі жоғары.	Жүргізілген тексеру қорытындысы бойынша қар мен жаңбырдан қорғау үшін контейнерлер мен күзет бекеті арасында шатыр тұрғызылды, буындары бар резеңке едендер алынып тасталды және тегіс плиталар төселді.
4	Әлеуметтік-тұрмыстық жағдайлар	Жатақханадағы қанағаттанарлықсыз жағдайлар: салқын бөлмелер, ұйықтайтын орындар санитарлық нормаларға сәйкес емес.	Өткізілген тексеріс қорытындысы бойынша КПО Денсаулық сақтау бөлімімен бірлесіп, қызметкерлер үш орындық бөлмелерден жеке санитарлық тораптары бар таза және жайлы екі орындық бөлмелерге көшірілді.
5		Бөлме Пилоттық қалашықтағы жүргізушілер бөлмесі (жүргізуші бөлмесі) жеткіліксіз.	Тексеру қорытындысы бойынша ескі жүргізуші бөлмесі жақсартылған жағдайдағы жаңасына ауыстырылды.
6	Басшылық пен қызметкерлердің өзара әрекеттесуі	Жұмыс алаңдарында мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың кадр бөлімі өкілдерінің жоқтығы байқалды.	Өндірістік қатынастар жөніндегі секцияның ұсынымы бойынша өтініштердің жиілеп кетуіне байланысты объектілердегі осы компаниялардан кадрлар бөлімі өкілдерінің кезекшілігі тағайындалды. Нәтижесінде басшылық пен қызметкерлердің арасында байланыс орнатылды: Еңбек ресурстары бөлімі және бухгалтерия.



КПО және мердігерлік ұйымдардың әлеуметтік және өндірістік қатынастарын реттеу жөніндегі форумға қатысушылар

2023 жылдан бастап КПО өндірістік қатынастар бойынша жыл сайынғы форум өткізу туралы шешім қабылдады. Бұл форумның мақсаты өзара іс-қимылды жақсарту, өңірдегі қолайлы әлеуметтік атмосфераны және мердігерлік және қосалқы мердігерлік ұйымдардың ұжымдарындағы моральдық-психологиялық ахуалды қолдау болып табылады.

Есепті кезеңде ереуілге дейінгі жеті сценарий тіркелді, олар қақтығыстардың өсуіне (өршуіне) жол бермей, уақтылы оқшаулауға мүмкіндік алды.

Уақтылы әрекет ету жаппай наразылықтың жағымсыз алғышарттарын болдырмауға мүмкіндік берді.

Өндірістік қатынастар секторы жүргізген талдау нәтижелеріне сәйкес, наразылықтың негізгі факторлары кері байланыстың болмауы, жекелеген мердігерлік ұйымдар басшылығының тартылған жұмыс күші мәртебесін бұрмаланған және дұрыс қабылдамауы, адамдардың күткеніне сәйкес келмейтін жалақының төмендігі болды.

ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Біздің қызметіміздің нәтижесінде Компания қауіпсіздігіне қатысты қатерлерді және оның әсерін азайту мақсатында біз бірқатар міндеттерді белгіледік, олардың нәтижелері төменде берілген.

25-кесте. Қауіпсіздікті қамтамасыз етудегі міндеттеріміз (GRI 3-3)

2023 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2023 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2024 жылға қойылған міндеттер
КПО экспорттық құбырларына заңсыз қосылу жағдайларын болдырмау	Орындалды	Жабдықты ауыстыру және бағдарламалық жасақтаманы жаңарту SRS жалған позитивтердің санын азайтуға және қиын және қол жетпейтін жерлерде жүйенің сезімталдығын арттыруға мүмкіндік берді.	Заңсыз кесуге жол бермеу мақсатында экспорттық құбыржолдарда таратылған оптикалық датчиктер жүйесінің жабдықтарын жоспарлы жаңартуды жалғастыру.
Объектілердің барлық басшыларымен детекторлар мен рамаларды орнатуды келісу және бақылау-өткізу режимі кезінде қызметкерлердің объективтілігі мен қамтылуын арттыру үшін жабдықтарды сатып алу және орнату процесін бастау	Орындалуда	Тыныс алу ортасының детекторларын орнату туралы егжей-тегжейлі жобалау және принципті келісім әзірленді және бекітілді. Күтілетін бюджет жасалды.	Бағдарламасын іске қосуға қажетті бюджеттік қаражатты сұрау және негіздеу.
Күзет жұмыскерлерінің қауіпсіздіктің және адам құқықтарының ерікті қағидалары (ҚЖАҚЕК) бойынша білімдерін жаңартуды жалғастыру және жаңадан қабылданатын жұмыскерлерді оқыту	Орындалды	2023 жылдың соңында күзет ұйымдарының 100% жұмыскерлері аталмыш оқудан өтіп шықты. (GRI 410-1) Қауіпсіздікті қамту шарттарының 100%-ы ҚЖАҚЕК оқытуды өткізу ережелерінен тұрады.	Күзет жұмыскерлерінің қауіпсіздіктің және адам құқықтарының ерікті қағидалары (ҚЖАҚЕК) бойынша білімдерін жаңартуды жалғастыру және жаңадан қабылданатын жұмыскерлерді оқыту
<ul style="list-style-type: none"> Жобалық құжаттаманы ҚР заңнамасының талаптарына сәйкес жарату; ҚР заңнамасының талаптарында жаңартуды ескере келе 2-кезеңді орындау стратегиясын жаңарту және қайта қарау; Экоорталық объектісінде қауіпсіздікті басқару жүйелерін жобалау бойынша тендер өткізу. 	Орындалуда	2-кезеңді ҚБЖ жобасын қайта қарау КПО жобаларын іске асыру жөніндегі директораттың басқаруымен белсенді кезеңде. Дәл осы көлемге Экоорталық ҚБЖ объектісін жобалау кіреді.	Мониторинг арқылы тартылған КПО директораттармен/ бөлімдерімен өзара іс-қимылды қоса алғанда, ҚБЖ жобасын іске асыруды жалғастыру.
<ul style="list-style-type: none"> Үлкен Шаған МАС нысанындағы ҚБЖ толық көлемін жобалауды аяқтау. Пилот қалашығының ҚБЖ жоспарлау жұмыстарын бастау. 	Орындалды	Үлкен Шаған МАС, ҚБЖ аяқталды. Жобаларға мемлекеттік ведомстводан тыс сараптаманың оң қорытындысы алынды. Тендер нәтижелері бойынша мердігер ұйыммен қосалқы пилоттық қалашықты жобалауға шарт жасалды.	<ul style="list-style-type: none"> Үлкен Шаған МАС-та материалдарды сатып алуға және ҚБЖ салуға тендер өткізу. Пилот қалашығының ҚБЖ жоспарлау жұмыстарын аяқтау. Жоба бойынша оң сараптамалық қорытынды алу.
2023 жылдың маусым айының соңына дейін көліктерді өткізудің жай карталарын электрондық карталармен алмастыру процесін аяқтау.	Орындалды	Электрондық карталарды ауыстыру процесі белгіленген мерзімде сәтті аяқталды. Көлік құралдары үшін дербес рұқсаттамалар мен жеке рұқсаттамаларға электрондық өтінім беру процесі енгізілді.	Сектордың бизнес-процестерін цифрландыру бойынша қол жетімділік пен есептілікті бақылау, материалдық құндылықтар тауарларын әкетуді есепке алуды цифрландыру жөніндегі жұмысты жалғастыру.

Қауіпсіздікті қамтамасыз ету және өндірістік қатынастар бөлімі 2023 жылдың қорытындысы бойынша 1 374 ереже бұзушылықты тіркеді, 92%-ы күкіртсутекке байланысты апат кезінде адамдарды құтқару стратегиясына қатысты болса, қалғандары тауарлық-материалдық құндылықтарды тасымалдау ережелеріне, КПО-да алкогольдік, есірткілік, психотроптық және уытқұмарлық заттарды (олардың баламаларын) қолдануға тиым салу туралы ереже КПО-да алып жүру қағидаларына және кен орны шекара периметрлерін бұзуға байланысты. Бұзушылықтардың айтарлықтай санын тіркеу H₂S қорғау стратегиясын сақтамайтын адамдарды кен орны аумағына кіргізеу бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстың нәтижесінде анықталды.

Құқық қорғау органдарына жіберілген 11 өтінішті қоса алғанда, 27 ішкі қызметтік тергеу жүргізілді.

2023 ЖЫЛЫ КОМПАНИЯ 200 МЛН. АСТАМ ТЕҢГЕНІ ҚҰРАЙТЫН КПО ЖӘНЕ МЕРДІГЕР ҰЙЫМДАР АКТИВТЕРІН РҰҚСАТСЫЗ ШЫҒАРУ/АЛЫП КЕТУ ФАКТІЛЕРІН АНЫҚТАП, ОЛАРДЫ БОЛДЫРМАДЫ.

2023 жылы Компания 200 млн. астам теңгені құрайтын КПО және мердігер ұйымдар активтерін рұқсатсыз шығару/алып кету фактілерін анықтап, оларды болдырмады.

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



БІЗ ҮШІН БҰЛ НЕГЕ МАҢЫЗДЫ? GRI 3-3

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

Жергілікті билік органдарымен және халықпен тату көршілік қарым-қатынас пен сындарлы диалогты сақтау Компанияның Батыс Қазақстан аймағындағы өндірістік қызметіне қоғамдық келісімді қамтамасыз ету үшін өте маңызды.

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 тырысады.



ЖЕРГІЛІКТІ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР

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.

2023

Консультативтік кеңестердің

14

отырысы өткізілді

50

өтініш қабылданды және шешілді

Зейнеткерлерге шипажайда демалуға

250

жолдама берілді

74

бала жазғы лагерде демалды

20

жыл ішінде жазғы лагерь бағдарламасы аясында 2000 бала демалды

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. Жергілікті қоғамдастықтармен үнемі өзара қарым-қатынас құру арқылы Компания өзінің қатысуының жергілікті қауымдастықтар үшін мүмкін болатын артықшылықтарын қамтамасыз ету және олардың әл-ауқаты мен өсуін арттыру үшін жағдай жасау үшін жұмыс істейді.

Жергілікті халықпен қарым-қатынас бойынша қойылған міндеттер (26-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.

26-кесте. Жергілікті халықпен қарым-қатынас GRI 3-3

2023 жылға қойылған міндеттер	Орындалуы	2023 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2024 жылға қойылған міндеттер
Мақұлданған бюджетке сәйкес 2020 жылға ауылдық округтерді дамытуға жәрдемдесу бағдарламасын орындау.	Орындалды	Зейнеткерлердің «Ақжайық» шипажайындағы демалысы, балалардың жазғы лагерьдегі демалысы жүзеге асырылды. Ауыл түлектеріне арналған стипендиялық бағдарлама сәтті жүзеге асырылуда.	Бөлінген бюджетке сәйкес 2024 жылға арналған ауылдық округтерді дамытуға жәрдемдесу бағдарламасы шеңберінде жоспарланған жобаларды іске асыру
Дамытудың әлеуметтік және экологиялық аспектілері бойынша үш ауылдық округте 9 консультативтік кеңес отырысын өткізу	Орындалды	Үш ауылдық округте барлығы 14 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 9 консультативтік кеңес отырысын өткізу
Халықтың шағымдары мен өтініштерін уақтылы қарау және жабу	Орындалды	Барлық келіп түскен шағымдар уақтылы қаралып жабылды	Халықтың шағымдары мен өтініштерін қарау және олар бойынша тиісті жұмыстарды уақтылы атқару

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 мәселелер бойынша жергілікті халықпен барынша тиімді диалог жүргізу мақсатында КПО құрамына компания қызметкерлері мен ауылдық округтердің өкілдері кіретін Консультативтік кеңестер отырысы түрінде кездесулер мен кеңестер өткізеді.

2023 ж. Приурал, Жарсуат және Успен ауылдық округтерінде Консультативтік кеңестің 14 отырысы өткізілді. Кездесулер барысында жергілікті тұрғындар КПО-ның 2022 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.

2010–2023 жылдарда КПО стипендиялық бағдарлама барысында 20 жас жігіттер мен қыздар білім алып шықты.

Жергілікті халықты дамытуға жәрдемдесу бағдарламалары аясында КПО Бөрлі ауданы зейнеткерлеріне «Ақжайық» шипажайында демалуға 250 жолдама берді.

Сондай-ақ, 2023 жылы КПО қаржылай қолдауымен 74 бала Орал қаласындағы жазғы лагерьде демалды. Жазғы лагерь бағдарламасы балаларға көптеген жаңа және қызықты нәрселерді білуге, табиғатпен танысуға және жаңа достар табуға мүмкіндік беретін ойын-сауық, білім беру және спорттық іс-шаралар кешенін қамтиды.

Бұл бағдарламаны іске асырған жиырма жыл ішінде КПО жақын маңдағы елді мекендерден келген екі мың балаға демалыс ұсынды.



Халықпен және жергілікті басқару органдарымен жұмыс бөлімінің бастығы Зульфия Музафарова "Мега – Марапат" рәсімінде Бөрлі ауданы әкімдігінен КПО компаниясының атына "Жомарт Жүрек" марапатын алуда

ШАҒЫМДАР МЕН ҰСЫНЫСТАРДЫ ҚАРАСТЫРУ GRI 2-25, 2-26, 413-1, ТДМ 16.10

2023 жылы КПО ҚМГКК-ға іргелес жатқан ауылдық округтер тұрғындарынан жалпы саны 50 өтініш, соның ішінде газ иісіне байланысты 19 шағым болса, қалған 31 өтініш әртүрлі сипатта болды. Тұрғындарды әлеуметтік тұрғыдан осал топтарды қолдау бағдарында компанияның әлеуметтік бастамалары қызықтырды, көшірілген тұрғындар түсіндірме беруді сұрады.

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.

КӨШІРІЛГЕН ТҰРҒЫНДАРДЫҢ ЖАҒДАЙЫН БАҚЫЛАУ OG12

2017 жылдың аяғында Березовка және Бестау ауылдарынан алғашқы тұрғындарды Аралтал шағын ауданына және Ақсай қаласындағы көпқабатты тұрғын үйлерге көшірілген сәттен бастап Компания жыл сайын қоныстанған отбасылардың табыс көздерін қалпына келтіру барысын қадағалап отырады.

2018–2022 жж. аталған мониторинг аясында КПО Аралтал ауылындағы 100 жер үйді қоса алғанда, Ақсай қаласында көп қабатты үй тұрғындарына келесі іс-шараларды орындады:

- 2018–2019 жж. – Аралтал шағын ауданындағы 100 жер үй тұрғындары алаңдарын өңдеу үшін 11 600 тонна құнарлы жер қабаты берілді;
- 2018–2021 жж. – көшірілген тұрғындардың 800 өтініші КПО Өтініштер журналында тіркелді. Барлық мәселелер 2021 жылдың соңына дейін шешілді.
- 2019 ж. – КПО Ұлы Отан соғысының жауынгеріне арналған ескерткішті бұрынғы Березовка ауылынан Аралталға толық қайта құруға және көшіруге жәрдем көрсетті;
- 2020 ж. – COVID-19 пандемиясы кезінде КПО Бөрлі ауданы әкімдігі және Ақсай қаласы әкімімен бірлесіп, Аралталдағы 100 үйдің тұрғындарына

азық-түлік пен бірінші кезекте қажетті заттарды автодүкен арқылы жеткізді;

- 2020 жылдың мамырында ковид-19 пандемиясы кезінде жүргізілген мониторинг шеңберінде КПО тұрғындармен жұмыс жасау бөлімінің қызметкерлері қоныс аударған үй шаруашылықтарына бейресми телефон арқылы сауалнама жүргізді, оған Ақсай қаласындағы 10 ш/а №24 және 25 үйлерде тұратын 226 отбасы және Аралтал кентіндегі 70 үй қатысты. Тұрғындарға қойылған сұрақтардың тізбесіне, егер қоныс аударғаннан кейін, жұмысқа орналастыру/зейнетақымен қамсыздандыру, табыс көздері, КПО-мен байланыс және т. б. болса, өмірдегі жақсартулар енгізілді. Тұрғындар КПО-ға Ұлы Отан соғысының сарбазына ескерткішті бұрынғы Березовка ауылынан Ақсайға ауыстыру туралы, мектептің және Аралталда 100 үйдің айналасына нөсерлік кәріз жүйесін орнату, сонымен қатар 10 ш/а №24 және 25 көппәтерлі үйлердің аулаларын көгалдандыру туралы өтініш білдірді.
- 2020 ж. – Бөрлі ауданы, Ақсай қаласының әкімі көмегімен КПО көшірілген тұрғындар тұратын 5 және 10-шағын аудандардағы көп қабатты

үйлердің аулаларын көгалдандыру үшін 150 ағаш көшеттерін жеткізді;

- 2020–2021 жж. – Березовка мен Бестау ауылдарынан көшірілген тұрғындар үшін Бөрлі ауданы, Ақсай қаласының 10-шағын ауданындағы екі көп пәтерлі үй және 320 орындық балабақша, Аралтал шағын ауданындағы 100 жер үй мен 300 орындық мектеп құрылыстарының кепілдік қызмет көрсету мерзімінің аяқталуы.
- 2022 ж. – Аралтал кентіндегі мектеп пен 100 тұрғын үйдің айналасына дренаж жүйесін орнату жобасы аяқталды; Березовка мен Бестау ауылдарын бұзу және жерді қалпына келтіру жобасының жобалық-сметалық құжаттамасын әзірлеу үшін мердігер компанияны таңдау

бойынша тендер өткізілді. Біз бұл жобаның іске асырылуы туралы келесі тұрақты даму есебінде хабарлаймыз.

- 2023 жылы КПО бұзуға және кәдеге жаратудан кейінгі қалған объектілерді қарау үшін Березовка және Бестау қоныс аударған ауылдардың аумағына комиссиялық шығуды ұйымдастырды. Комиссия құрамына Бөрлі ауданының жергілікті атқарушы билік органдарының, ЖСҚ, КПО және жергілікті тұрғындарды әзірлеген жобалау ұйымының өкілдері енгізілді. Кездесулер аясында комиссия мүшелері жергілікті ұйым өкілдерін және тұрғындарды жерді кәдеге жарату және жерді қалпына келтіруден кейінгі алдағы жобалық жұмыстар туралы хабардар етті.

ЖЕРДІ БҰЗУ ЖӘНЕ ТОПЫРАҚ ҚҰНАРЛЫҒЫН ҚАЛПЫНА КЕЛТІРУ ЖӨНІНДЕ ҚОҒАМДЫҚ ТЫҢДАУЛАР GRI 2-29, ТДМ 16.10

2023 жылы Бөрлі ауданы әкімдігі «АқсайГазСервис» жобалық ұйымымен және КПО-мен бірлесіп Березовка және Бестау ауылдарының қоныс аударған жерлерін пост-кәдеге жарату және жерлерін қалпына келтіру жобасы бойынша қоғамдық тыңдаулар өткізді. Тыңдауларға қоғам және шаруа қожалықтарының өкілдері, жергілікті тұрғындар қатысты.

Қоғамдық тыңдауларда мердігерлік жобалау ұйымының өкілдері қатысушыларға қандай

жұмыс түрлері орындалатынын түсіндіре отырып, қатысушыларды жобалау жоспарымен таныстырды. Шаруа қожалықтарының өкілдерінде жобаның тапсырыс берушісіне жобаны орындау мерзімдеріне, қалдықтарды тасымалдауға, санитарлық-қорғау аймағындағы шектеулер мен ережелерге қатысты сұрақтар қоюға мүмкіндік болды.

Бұл жоба қоғамдық тыңдауларда орындауға қабылданды.



Бұрынғы Березов және Бестау елді мекендерінің жерлерін кейіннен кәдеге жарату және топырақ құнарлығын қалпына келтіру жобалары бойынша қоғамдық тыңдаулар