A photograph of a train traveling through a mountainous landscape. The train, consisting of a blue and red locomotive and several passenger cars, is moving along a track that curves through a valley. The surrounding hills are covered in trees with vibrant autumn foliage in shades of yellow, orange, and red. In the background, a river flows through a deep valley, and distant mountains are visible under a clear sky. The overall scene is bright and scenic.

БІЗДІҢ АДАМДАР

”

Біздің қызметкерлер – басты құндылық және басты ресурс. Олардың кәсіпқойлығы мен қауіпсіздігінің деңгейі біздің жұмысымыздың нәтижелеріне және инвесторлар үшін құндылығымызға тікелей әсер етеді.

04

Біздің жұмыскерлер басты құндылығымыз және басты ресурсымыз. Олардың нәсібилігі мен қауіпсіздік деңгейі біздің қызметіміздің нәтижелеріне және инвесторлар үшін

құндылығымызға тікелей әсер етеді. Біз еңбек нарығында нәсіби кандидаттарды ашық және айқын тәсілмен тартамыз, жұмыскерлеріміздің нәсібилігін дамыту үшін бағдарламалар

өзірлейміз, меритократия қағидатына сәйкес жұмыскерлерді оқытумен, сондай-ақ қауіпсіз еңбек жағдайларымен қамтамасыз етеміз.

ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

Адам ресурстарын басқару саласында біз қазақстандық және халықаралық құқық нормаларын ұстанамыз. Біз білікті кадрларды тартуға және ынталандыруға, корпоративтік мәдениетті дамытуға және персоналды басқарудың озық технологияларын енгізуге бағытталған Кадр саясатын бекіттік.

Адам ресурстарын басқарудың тиімді жүйесін құру мақсатында біз HR-процестерге қағидаттарды, тәсілдер мен талаптарды айқындайтын және Қор тобында үздік HR-тәжірибелерді енгізуге ықпал ететін корпоративтік стандартты үнемі өзектендіреміз. [GRI 2-24](#)

Адам ресурстарын басқару қағидаттары бірқатар қағидалармен реттеледі, мысалы, Еңбекақы төлеу және жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау қағидалары және т. б. [GRI 3-3](#)

Қор тобы жұмыскерлерінің тізімдік саны 2022 жылы 259 055 адамды құрайды (2021 жылы 258 044). Есепті кезеңдер арасында жұмыскерлер санының айтарлықтай ауытқуы анықталған жоқ. [GRI 2-7](#)

Біздің өндірістік қызметіміздің ерекшелігіне байланысты ерлердің үлесі үлесі дәстүрлі түрде 72%-ды, ал әйелдер 28%-ды құрайды (259 055 адамның ішінен). [GRI 2-7](#) Өкімшілік-басқару персоналының үлесі – 7% (оның ішінде әйелдердің үлесі 58%), 93% – өндірістік персонал (оның ішінде әйелдердің үлесі 25%). Басшы және басқарушы жұмыскерлердің үлесі – 5% (оның ішінде әйелдердің үлесі 40%).

Жоғары басшылықта әйелдердің үлесі: Қордың компаниялар тобының басқармаларында – 15%, бақылау және қамқоршылық кеңестерде, сондай-ақ Қор компанияларының Директорлар кеңестерінде – 14%. [GRI 405-1](#)

Біз портфельдік компаниялардың басқарушы органдарындағы әйелдердің үлесін арттыру бойынша жұмыс істейміз: портфельдік компаниялардың Директорлар кеңесі мен атқарушы органдарының құрамындағы әйелдердің үлесін 2030 жылға дейін 30%-ға дейін (2022 жылы 15%) кезең-кезеңмен арттыру жоспары әзірленді. 2023 жылдың желтоқсанына қарай Қордың барлық компаниялар тобы

бойынша басқармалардағы, Директорлар кеңестеріндегі және бақылау кеңестеріндегі әйелдердің орташа үлесі 20%-ға, 2030 жылға қарай – 30%-ға жетуі тиіс. Бұл жоспарлар гендерлік теңдіктің әлемдік трендіне толығымен сәйкес келеді.

Өткен жылы Қор басшылығына айтарлықтай өзгерістер енгізілді, оның ішінде топ-менеджерлердің санын азайту және бес басқарушы директордың үшеуін ауыстыру. Бұл өзгерістер 12 ірі компанияның 8-нің басшылығына да әсер етті.

2022 жылдың қорытындысы бойынша кадрлардың ауысу коэффициенті 8%-ды (2021 жылы 12%) құрады, бұл Қордың Басқарма Төрағасы 2022 жылға бекіткен (№9-р) Қор тобындағы әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі нешенді іс-шаралар жоспарының (14%) 25-тармағына сәйкес кадрлардың ауысу көрсеткіші шегінде. [GRI 401-1](#)



БАРЛЫҒЫНА ТЕҢДІК

Біз жұмыс орнындағы қысымның немесе немсітушіліктің кез келген түрін жою арқылы барлық жұмыскерлер үшін тең еңбек жағдайларын, сондай-ақ жалдау мен мансаптық өсудің әділ және ашық процестерін қамтамасыз етеміз. Қорға және портфельдік компанияларға жұмыскерлерді іріктеу және жалдау рәсімдерінің ашықтығын арттыру үшін 2019 жылдан бастап Қор тобының 493 компаниясын біріктіретін Samruk Qyzmet (QSamruk.kz) бірыңғай онлайн рекрутинг платформасы жұмыс істейді. 2022 жылдан бастап барлық жұмыс орындары @samrukazynaofficial tg-арнасында ашық түрде жарияланады.

№3 СУРЕТ. ЖЫЛ СОҒЫНА ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША ШТАТТЫҚ ЖҰМЫСКЕРЛЕР САНЫ



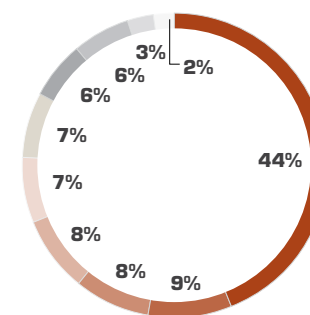
Бірыңғай рекрутингтік порталдағы ізденушілер саны 2022 жылы 60%-ға (84 486-дан 136 489 ізденушіге дейін) ұлғайды, бұл Қор компанияларында жұмыс істеуге деген жоғары қызығушылықты көрсетеді. Барлық кезеңде (2019 жылдан бастап) 27 600-ден астам бос жұмыс орны жарияланды (2022 жылы – 17 354). Сыртқы кандидаттар qsamruk.kz арқылы жабылған бос жұмыс орындарының саны 2022 жылы – 7 221 (2021 жылы 1 794).

Біз барлық адамдар үшін теңдік және мүмкіндігі шектеулі жандарды қолдау саясатын ұстанамыз, 2022 жылы Қор 2 860 мүмкіндігі шектеулі жандарға жұмыс беруші болып табылады, оның ішінде басым бөлігі Маңғыстау облысында тұрады (482 адам). Қорда гендерлік шектеулер жоқ, мысалы, 2021 жылмен салыстырғанда 2022 жылы декреттік және бала күтімі бойынша демалысқа шыққан ерлер санының 16,7%-ға өсуі байқалды (толығырақ 9-қосымшада).

Бізде гендерлік айырмашылықтарына байланысты базалық жалақыда және сыйақы төлеу жүйесінде айырмашылықтар [GRI 405-2](#), сондай-ақ гендерлік, жас, ұлттық, діни немесе өзге де белгілер бойынша жұмыскерлерді немсіту жоқ. [GRI 2-24](#), [GRI 406-1](#)

Қор қазақстандық персоналды басшылық лауазымдарға ілгерілетуге жардемдеседі, сондықтан әкімшілік-басқару персоналы қатарынан 10 шетелдік жұмыскерді қазақстандық азаматтар алмастырды. Директорлар кеңесі мен бақылау кеңестеріндегі шетелдіктердің саны да 23-тен 14-ке дейін қысқарды (40%). [GRI 202-2](#) Қор президенттік жастар таланттар резервінің мүшелерін басшылық позицияларға тартады. Қордың бес басқарушы директорының үшеуі – Президенттік жастар кадрлық резервінің жас түлектері.

№4 СУРЕТ. ҚЫЗМЕТ ТҮРЛЕРІ БОЙЫНША ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ



- Темір жол тасымалы
- Телекоммуникация
- Тау-кен өнеркәсібі
- Басқа
- Мұнай мен газды тасымалдау
- Пошта қызметтері
- Жылу және электр энергиясын өндіру және беру
- Мұнай мен газды барлау және өндіру
- Әуе тасымалы
- Мұнай мен газды қайта өңдеу
- Химия өнеркәсібі

Басшы құрамға қойылатын талаптар күшейтілді. Енді Қор компанияларының бірінші басшылары, басқарушы директорлары мен бөлімшелерінің басшылары лауазымдарына барлық кандидаттарды серіктестік пен сыбайлас жемқорлықтың алдын алу үшін комплаенс-офицерлер тексереді. Полиграфиялық тексерулер, сондай-ақ өтірік детекторының сынақтары ретінде белгілі, сыбайлас жемқорлықтың жоғары тәуекелдеріне байланысты лауазымдарға, атап айтқанда сатып алу саласындағы басшылық лауазымдарға әлеуетті үміткерлерді тексеру құралы ретінде пайдаланылады. [GRI 205-1](#) Есепті кезеңде 52 компанияда 133 үміткер осындай тексеруден өтті, бұл ретте 27 адам тест тапсырған жоқ және жұмысқа қабылданбады.

Неліктен бұл біз үшін маңызды?

Біздің қызметкерлерге және олардың өкілдеріне деген көзқарасымыз бизнесті жүргізудің негізі болып табылады. Тиімді жұмыс үшін қолайлы жағдайлар жасау, жоғары білікті кадрларды тарту және ұстап тұру мақсатында Қордың және қоржындық компаниялардың барлық штаттық қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетіледі, оған әлеуметтік төлемдер мен өтемақылардың әртүрлі түрлері кіреді.



Біздің мақсаттарымыз бен міндеттеріміз:

- Күшті көшбасшылық командаларға негізделген тиімді корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және дамыту, меритократияның іргелі принциптерін жүзеге асыру және персоналды дамытуға инвестициялау.
- Әртүрлі тетіктерді, соның ішінде қаржылық емес тетіктерді енгізу, оның ішінде ұжымдық шарттар мен әлеуметтік пакеттің шарттарын жақсарту, еңбегін жұртшылық мойындау

Маңызды тақырыптар	Әсер түрі	Тікелей әсер ету	Жанама әсер
Жұмыс орнындағы қауіпсіздік және денсаулық	-	● ● ●	● ● ●

Әсер ету түрі: + оң – теріс

Материалдық деңгейі:

- ● ● күшті
- ● орташа
- әлсіз

БІЗДІҢ АДАМДАРҒА ҚАМҚОРЛЫҚ

Тиімді жұмыс істеу, жоғары білікті кадрларды тарту және ұстап қалу үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында Қордың және портфельдік компаниялардың барлық штаттық жұмыскерлері үшін әлеуметтік қолдау көрсетіледі¹³. Біз жұмыскерлерге әртүрлі әлеуметтік төлемдер мен өтемақыларды қамтитын кепілдендірілген әлеуметтік пакетті ұсынамыз:

- еңбек демалысына сауықтыруға материалдық көмек;
- жұктілікке және босануға байланысты төлемдер;
- 1,5 жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша демалыстағы жұмыскерлерге ай сайынғы төлемдер;
- тұрғын үй мәселелерін шешуге көмек көрсету;
- еңбек ету қабілетінен жалпы айырылуына, мүгедектік алуына байланысты басқа жұмысқа ауыстыру мүмкін болмаған жағдайда еңбек шарты бұзылған кезде өтемақы;
- жерлеуді ұйымдастыруға жұмыскердің қайтыс болуына байланысты біржолғы төлем, өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан жұмыскердің отбасына біржолғы төлем. [GRI 401-2](#)

Біз ана/әке болумен байланысты барлық қажетті демалыс шарттарын ұсынамыз. 2022 жылы 9 274 адам (2021 жылы 9 513) декреттік және бала күтімі бойынша демалыс алды (оның ішінде ерлер саны 5,4%). Декреттік демалыстан оралған әйелдердің көрсеткіші 42%-ы және 41%-ы (сәйкесінше 2021 жылы 56% және 38%). [GRI 401-3](#)

Сондай-ақ Қор ауруға шалдыққан жағдайда ерікті медициналық сақтандыруға әлеуметтік кепілдіктер береді, салауатты өмір салтын насихаттау үшін фитнес-клубқа бару абонементтерін сатып алуға бөліп төлеу ұсынылады. [GRI 401-2](#)

Сонымен қатар, жұмыскерлерге тарихи қалыптасқан әлеуметтік қолдау түрлері ұсынылады. [GRI 401-2](#) Әлеуметтік көмектің бұл түрлері ұжымдық шарттарда бекітілген немесе

жеке кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген. Мұндай төлемдерге мыналар жатады:

- мерейтойлық жасқа жетуіне байланысты төлемдер;
- некеге байланысты;
- некеге тұру кезінде қысқа мерзімді демалыс;
- баланың туылуына байланысты;
- туыстарының қайтыс болуына байланысты-жалақының сақталуына байланысты;
- емдеу шығындары сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асқан жағдайда емделуге және медициналық операцияларды төлеуге;
- мүгедек жұмыскерлерге;
- жұмыскердің мүгедек балалары
- және басқалары.

Бұл жәрдемақылар дағдарыс кезеңіне қарамастан өзгерген жоқ.

Ұлттық заңнамаға сәйкес азаматтардың зейнетақы жинақтары Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорында болады. Зейнетақы жинақтары: мемлекет кепілдік берген ең төменгі зейнетақы мөлшерлемесінен; жеке зейнетақы жинақтарынан (ай сайынғы жарна – жалақының 10%) және қосымша өңірлік үстемеақылардан тұрады. [GRI 201-3](#)

Біздің жұмыскерлеріміздің ең төменгі орташа айлық жалақысының (сыйлықақыларды, қосымша ақылар мен үстемеақыларды ескере отырып) қызмет аймағына байланысты 2022 жылға арналған ұлттық заңнамада белгіленген ең төменгі жалақыға қатынасы мынадай шектерде:

- өндірістік персонал үшін (ерлер) 1,2:1-ден 2,7:1-ге дейін;
- өндірістік персонал үшін (әйелдер) 1,2:1-ден 2,4:1-ге дейін;
- әкімшілік-басқару персоналы үшін (ерлер) 2,4:1-ден 5,5:1-ге дейін;
- әкімшілік-басқару персоналы үшін (әйелдер) 2,4:1-ден 4,5:1-ге дейін.

¹³ Жәңілдіктер пакеті ұйымға байланысты өзгеруі мүмкін.

Нәліктен бұл біз үшін маңызды?

Әлемде ең құнды ресурстардың бірі адами капиталды дамытуға нәбірәк көңіл бөлінуде. Біздің стратегиямыздың амбицияларын жүзеге асыру жоғары ынталы қызметкерлерге және олардың жаңа салаларда дамуына байланысты. Сондықтан біздің қызметкерлерге инвестиция салу Қордың бәсекелестік артықшылықтарын сақтау мен нығайтудың негізгі басымдықтары болып табылады.



Біздің мақсаттарымыз бен міндеттеріміз:

- Үздік әлемдік тәжірибеге негізделген қызметкерлердің кәсіби біліктілігін үздіксіз арттыру
- Қызметкерлеріміздің көшбасшылық әлеуетін арттыру, заманауи бизнес көшбасшыларының дамуына қолдау көрсету

Маңызды тақырыптар	Әсер түрі	Тікелей әсер ету
Оқыту және тәрбиелеу	+	●●

Әсер ету түрі: + оң – теріс

Материалдық деңгейі:

- күшті
- орташа
- әлсіз

Бұл коэффициенттің ең жоғары мәні Маңғыстау және Атырау облыстарына тиесілі.

2022 жылы Қор тобының 243 мың жұмыскерінің жалақысы төмен лауазымдарға баса назар аудара отырып, 5-48%-ға өсті.

ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУҒА ИНВЕСТИЦИЯЛАР

Кадрлық әлеуетті арттыру арқылы адами капиталды дамыту жұмыскерлеріміздің жаңа салалардағы құзыреттерін күшейту және үздік әлемдік тәжірибелерге сүйене отырып, олардың біліктілігін үздіксіз арттыру біздің стратегиялық міндеттеріміздің бірі болып табылады.

Жұмыскерлерімізді дамуы 70/20/10 қағидатына негізделген, онда әрбір жұмыскер жеңе даму жоспарына сәйкес өзінің оқуы мен дамуы үшін жауап береді. Қор жоғары білікті кадрлық әлеуетті құру үшін өзін-өзі дамытуға, оқытуға, коучингке, тәлімгерлікке, функционалдық академияларға, HR жобаларына және Қор тобы ішіндегі кәсіби қауымдастықтарға инвестиция салады. Бәсекелестік артықшылықтарды қолдау мен нығайтудың негізгі басымдықтарына құзыреттілікті дамыту бағдарламаларын, модульдің оқыту бағдарламаларын енгізу, инженерлер мен техниктер мен жұмысшыларды басым оқыту, инженерлік және техникалық мамандықтар үшін дуальды оқытуды дамыту, оқытуда цифрлық технологияларды пайдалану және персоналдың барлық деңгейлері үшін бейімдеу бағдарламаларын әзірлеу кіреді. Біздің тәсілдерімізге ішкі оқыту жүйесін әзірлеу, дағдыларды игеру және дамыту үшін жұмысшыларды ротациялау, таланттар пулын құру, бағалау әдістерін жақсарту, шетелдік және жергілікті жұмысшылар арасында білім беруді қамтамасыз ету, халықаралық оқыту бағдарламаларында жұмыскерлерді қолдау және қысқарту, қайта құрылымдау, тарату жағдайында жұмыскерлерге жаңа мүмкіндіктерге көшуге көмектесу үшін аутплейсмент бағдарламаларын енгізу кіреді немесе зейнетке шығу. [GRI 404-2](#), [GRI 3-3](#)

2022 жылы Қор тобының 625 328 жұмыскері оқудан өтті. Осы мақсатта оқытуға жұмсалған шығындар – 104,3 млрд теңгені құрады, оқытудың орташа құны – бір жұмыскерге 166,7 мың теңге (2021 жылы 227,9 мың теңге). 2022 жылы персоналды оқытудың

Ұйымның қызметіндегі елеулі өзгерістерге қатысты хабарламаның ең аз кезеңі – егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарламаның неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, күнтізбелік 15 күннен кешіктірмей. [GRI 402-1](#)

жалпы саны жылына 11,8 млн сағатты құрады (өндірістік персонал – жылына 6,1 млн сағат, әкімшілік-басқарушылық – жылына 5,7 млн сағат).

Қор тобының 1 жұмыскері орта есеппен 19 академиялық оқу сағатынан өтті, оның ішінде: [GRI 404-1](#)



Таланттарды басқарудың негізгі қағидатына Қордың бизнес-стратегияға сәйкес кадрлық әлеуетін дамыту, ашықтық пен өділеттілік, біздің нақты қажеттіліктерімізге жауап беретін мұрагерлер пулын құру, мансаптық жоспарларды талқылау және өз бөлімшесінен тыс жұмысшылардың мансабын дамыту кіреді. Таланттарды басқару жүйесінің негізгі міндеті компания үшін маңызды рөлдерді орындау үшін әлеуеті бар жұмысшылар пулын құру және Қорды болашақта қажетті таланттармен қамтамасыз ету болып табылады.

Біз «Самұрық-Қазына» АҚ Әкімшілік және басқарушы жұмыскерлерінің қызметін бағалау қағидаларымен реттелетін персоналдың қызметіне тұрақты бағалау жүргіземіз.

Бағалаудың мақсаты Қордың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін жұмыс нәтижелеріне, жұмыскерлердің дағдыларына, білімдері мен құзыреттеріне қойылатын талаптарды айқындау арқылы жұмыскерлер қызметінің тиімділігін арттыру. [GBL404-3](#) Қызметті бағалау келесі негізгі қағидаттарға негізделген:

- сенімге негізделген әділ және объективті кері байланыс беру;
- оқыту мен дамыту қажеттілігін анықтауға көмек көрсету;
- қызметтің жеке көрсеткіштерін жақсартуға жәрдемдесу.

Біз, жұмыскерлердің еңбегін тану және бизнес-нәтижелерге қол жеткізгені үшін көтермелеу жүйесіне назар аударамыз, сондай-ақ еңбенақы төлеу жүйесін жетілдіреміз. Ол үшін Қор еңбек нарығына талдау жүргізеді, қаржылық-экономикалық мүмкіндіктерге сәйкес жалақы деңгейін қолдайды, жалақы деңгейін анықтауға сараланған көзқарасты сақтайды және әкімшілік-басқарушылық және өндірістік персонал арасындағы алшақтықты азайтады. Дәл осындай жүйе портфельдік компанияларда енгізілуде.

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

Біз көшбасшылардың мықты командасына, жұмыскерлердің белсенділігі мен келісімділігіне негізделген тиімді корпоративтік мәдениетті құру үшін жұмыс істейміз.

Біздің HIT (Humility, Integrity, Transparency) корпоративтік құндылықтарымыз: қарапайымдылық, адалдық және ашықтық – біздің корпоративтік мәдениетіміздің негізінде жатыр және ішкі және сыртқы коммуникациялардың негізгі қағидаттары болып табылады.

Біздің басшылығымыз корпоративтік этикалық мінез-құлық нормаларын нақты ұстанады, корпоративтік мәдениетті жоғары деңгейде қолдайды және дамытады және Қор мен жалпы халықтың мүддесі үшін әрекет етеді. Қордың ішінде де, сыртында да корпоративтік мінез-құлық құндылықтарын сақтау және дамыту әрбір басшы мен жұмыскердің жауапкершілік аймағы болып табылады.

Біздің сервистік компаниямыз, «Samruk Business Academy»¹⁴ жеке меншік мекемесі, жұмыскерлерді оқыту, бағалау және дамыту, Қор компаниялары тобының мамандарын қайта даярлау және біліктілігін арттыру саласында қызмет көрсететін, бізге дамудың стратегиялық мақсаттарына сәйкес корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға көмек көрсетеді.

Есепті жылы мынадай маңызды іс-шаралар өткізілді:

- «ҚазМұнайГаз» ҰН» АҚ «Өндірістік қауіпсіздік саласындағы көшбасшылық. Жаңа сын-қатерлер мен төсілдер» VII жыл сайынғы форумы» (75 қатысушы);
- «Қазақстан темір жолы» ҰН» АҚ 100 жас тұлғалар бағдарламасы аясында үш жылдық модульдік оқыту аяқталды;

- көшбасшылық бағдарламалар: «ҚазМұнайГаз» ҰН» АҚ менеджменті және кадр резерві не арналған 2 Модуль «Мансап. Б пулы» (14 қатысушы);
- Қорға арналған «Гендерлік теңдік» бағдарламасы (140 қатысушы қатысып, 71 жобаны аяқтайды);
- «ҚазТрансОйл» АҚ үшін «Өзгерістер агенттерінің жария коммуникация құралдары» жастар форумы (50 қатысушы);
- 2022 жылғы қазаннан 2023 жылғы мамырға дейінгі оқу кезеңіне есептелген «Middle Management» бағдарламасының 1 және 2 оқыту модульдері өткізілді;
- Мақсатты аудиториясы Қордың және портфельдік компаниялардың 35 жасқа дейінгі жас мамандары болатын жас көшбасшыларды дамыту жөніндегі бағдарламаның бірінші және екінші кезеңдері.

Жыл сайын біз жалпыға ортақ еңбек туралы идеяны ілгерілетуге және өндірістік мамандықтарды дәріптеуге бағытталған «Үздік маман» байқауын өткіземіз.

Дамудың одан арғы бағыттары

- Жаңа оқу бағдарламаларын іске қосу (HR, PR, IR мектептері және т. б.).
- FMD Global/Global CCU халықаралық аккредиттеу.
- SBA LMS жүйесін енгізу (білім мен тәжірибені таратудың автоматтандырылған жүйесі).
- Сараптамалық және әдіснамалық қолдаумен қолданбалы біліктілік орталығын құру.
- «Мұнай-газ өнеркәсібі және мұнай-химия мектебі», «Көлік және коммуникация мектебі», «IT және телекоммуникация мектебі», «Энергетика мектебі», Health&Safety School оқытудың өндірістік бағдарламаларын әзірлеу.

¹⁴ SBA 2022 жылы «Бірыңғай персоналды дамыту орталығының» негізінде 2004 жылы құрылған «Самұрық-Қазына» корпоративтік университеті» жеке мекемесі болып өзгертілді.

ЖАСТАР САЯСАТЫ

Бүгінгі таңда Қордың компаниялар тобында 30 жасқа дейінгі 44,5 мыңнан астам жас маман немесе жұмыскерлердің жалпы санының 17%-ы есептеледі. 30 жасқа дейінгі басшы және басқарушы жұмыскерлердің үлесі – 7%. Жастармен жұмыс істеуге жүйелі көзқарас, жас мамандардың зияткерлік және кәсіби дамуына баса назар аудара отырып, жаңа тәсілдерді енгізу мақсатында Қорда Жастар саясатын дамыту жөніндегі іс-шаралар жоспары іске асырылуда. Әрбір портфельдік компанияда жастармен жұмыс істеу үшін супервайзерлер анықталған. Жастар кеңесі институты енгізілді.

«Jas Samiryq» қарқынды челленджін өткізу бағдарламасы әзірленді (дамудың үш бағыты бойынша тапсырмаларды жеңе орындау – физикалық, эмоционалдық және интеллектуалдық), оның қорытындысы бойынша портфельдік компаниялардың (пікір көшбасшыларының) ең белсенді 200 жұмыскері үшін жастар білім беру форумы өткізілді.

«Қазатомөнеркәсіп» ҰАҚ» АҚ жас мамандарды дамыту үшін «Жас Өркен» және «Ізбасар» бағдарламаларын іске асырады. Бағдарламаның мақсаты – компания кәсіпорындарында кезең-кезеңімен мансаптық өсу перспективасы бар талантты көшбасшыларды тәрбиелеу.



Неліктен бұл біз үшін маңызды?

Әлеуметтік-еңбек қатынастары еңбектің сапасы мен өнімділігін арттыруды қамтамасыз етудің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Әрбір қызметкердің бірігуіне, оның ішінде өз мүдделері мен еңбек ұжымдарының мүдделерін қорғау үшін кәсіподақтар құруға құқығы бар. Біз үшін бұл құқықты жан-жақты қолдап, оған қажетті жағдай жасау маңызды.



Біздің мақсаттарымыз бен міндеттеріміз:

- Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етудің кешенді жоспарын іске асыру
- Татуластыру институттарының рөлін ілгерілету және күшейту, оның ішінде кәсіподақтарды оқыту және медиаторлардың жеке пулын құру.

Маңызды тақырыптар	Өсер түрі	Тікелей өсер ету
Қызметкерлермен өзара әрекеттесу	+	● ● ●

Өсер ету түрі: + оң – теріс

Материалдық деңгейі:

- ● ● нүшті
- ● орташа
- әлсіз

ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

Жұмыскерлердің сөзсіз құқығы бірлестіктердің бостандығы, еңбек ұжымдарының мүдделерін қорғау үшін кәсіптік одақтарға бірігу құқығы. Біз әлеуметтік жауапты компания ретінде осы құқықты толығымен қолдаймыз және осы институционалдық құрылымды дамыту үшін қолайлы жағдай жасаймыз. [GRI 407-1](#)

Кәсіподақтар диалог алаңының жақсы үлгісі болып табылады, бұл әлемдік тәжірибемен расталады. 2022 жылдың соңында біздің 38 портфельдік компанияда ұжымдық шарттарға қол қойылды (2021 жылы – 37). [GRI 2-24, GRI 407-1, GRI 2-30](#)

Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы (бұдан әрі – ӘӨІҚНО) – Қор компаниялары тобында әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік әріптестікті дамыту алаңы. 2021 жылдан бастап дағдарыстық жағдайлар туындаған жағдайда Қор бөлімшелері мен портфельдік компаниялардың және дағдарысқа қарсы іс-шаралар ұйымдарының өзара іс-қимылын үйлестіруге арналған Қордың жедел штабы жұмыс істейді. Есепті кезеңде жедел штабтың 7 отырыс өткізілді.

Біз еңбек ұжымдарындағы моральдық-психологиялық ахуалға мониторинг жүргіземіз. Еңбек жағдайларын жақсарту, еңбек дауларының алдын алу және т. б. бойынша жұмыстар жүргізілуде. ӘӨІҚНО жанында 4 байланыс арнасы (электрондық пошта, телефон, Whatsapp мессенджері, веб-сайт) бойынша еңбек ұжымдарында әлеуметтік шиеленістің туындау алғышарттары немесе фактілері туралы жедел деректерді жинауды және талдауды 24/7 режимінде жүзеге асыратын Әлеуметтік тұрақтылық мониторингі орталығы жұмыс істейді. 2022 жылы «Нысан» колл-орталығының жедел желісі арқылы 23 мыңнан астам хабарлама келіп түсті, оның ішінде әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша – 1 037. 86 ереуіл тіркелді, оның 78-і Маңғыстау облысына тиесілі, оның ішінде мұнай-газ секторының мердігерлік ұйымдары тарапынан 30 ереуіл.

Әлеуметтік тұрақтылықтың интерактивті картасы енгізілді, ол арқылы нақты уақыт режимінде Қор компаниялары тобының

кәсіпорындарындағы жағдай бақыланады (12 портфельдік компанияның периметрі бойынша 230 мыңнан астам адам).

2013 жылдан бастап Қордың компаниялар тобында Samruk Research Services әлеуметтік тұрақтылық деңгейіне зерттеу жүргізілуде, бұл бүкіл Қазақстан бойынша өндірістік ұжымдардың әлеуметтік-еңбек қатынастарындағы проблемалық аймақтарды диагностикалауға және алдын алу шараларын уақтылы қабылдауға мүмкіндік береді. Ол компаниялардың барлық дерлік жұмыскерлерін қамтиды.

Қор компаниялары тобындағы әлеуметтік тұрақтылық деңгейі 2022 жылдың қорытындысы бойынша қанағаттанарлық – SRS жалпы көрсеткіші 2021 жылмен салыстырғанда 3%-ға төмендеп 70%-ды құрады (97 мыңнан астам респондентті қамту). Зерттеу смс-тарату (онлайн сауалнама) және телефон арқылы сауалнама арқылы жүргізілді.

Бес жылдан астам уақыт бойы Қордың Кәсіподақ белсенділерінің корпоративтік мектебі кешенді білім беру жобасы жаңа формациядағы кәсіби кәсіподақ жұмыскерлерін тәрбиелеп келеді. Оқу бағдарламасында қақтығыстарды басқару, медиация, тиімді қарым-қатынас психологиясы, ұжымдық шартты қалыптастыру сияқты әдістерге ерекше назар аударылады. Кәсіподақ құру мен ұжымдық шартты қалыптастырудың қадамдық алгоритміне көңіл бөлінеді. Белсенділер мектебінде тыңдаушыларға олардың салдарымен күресудің орнына даулардың алдын алуға үйретіледі. Мектеп бағдарламасы еңбек құқығы, ұжымдық келіссөздер жүргізу және кәсіподақ ұйымдастыру сияқты бүгінгі таңда сұранысқа ие дағдыларды оқытуды қамтиды. [GRI 407-1](#)

2022 жылдың наурыз айында біз «Медиаторлар пулы» жобасын іске қостық. Астана және Алматы қалаларында Қор тобының түрлі портфельдік компанияларының 102 жұмыскері оқудан өтті. Аталған жобаның мақсаты – жанжалдарды уақтылы анықтау және шешу үшін Қор тобының әрбір компаниясында сертификатталған

Неліктен бұл біз үшін маңызды?

Жұмыстағы қауіпсіздік пен қауіпсіздік адамның негізгі құқығы болып табылады және біз қызметкерлеріміздің және біздің нысандарда жұмыс істейтін әрбір адамның қауіпсіздігін қамтамасыз етуге міндеттіміз. ISO 45001 «Еңбекті қорғау және қауіпсіздікті басқару жүйесі» халықаралық стандартына сәйкес еңбек қауіпсіздігін басқарудың тиімді жүйесін қолдауға ерекше назар аударылады.



Біздің мақсаттарымыз бен міндеттеріміз:

- 2023 жылы LTIFR O,14 деңгейіне жету
- 2027 жылы LTIFR O,11 деңгейіне жету
- 2023 жылы өндірістік персонал үшін қауіпсіздік мәдениетін 100% оқыту

Маңызды тақырыптар	Өсер түрі	Тікелей әсер ету	Жанама әсер
Жұмыс орнындағы қауіпсіздік және денсаулық	-	●●●	●●●

Өсер ету түрі: + оң – теріс

Материалдық деңгейі:

- күшті
- орташа
- әлсіз

медиатордың болуы. 2018 жылдан 2021 жылға дейін әлеуметтік-еңбек қатынастары орталығы бүкіл Қазақстан бойынша Қор тобы компанияларының 300-ден астам кәсіподақ жұмыскерлерді оқытты. Тағы 80 кәсіподақ көшбасшысын оқыту 2022 жылдың 19 тамызында аяқталды. [GRI 407-1, GRI 2-24](#)

Тағы бір бағыт – Қордың компаниялар тобында IR (Industrial relations – өндірістік қатынастар) әдістерін енгізу, бұл өндірістегі әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды арттыруға мүмкіндік береді. 2022 жылы Қор компаниялары тобында IR дамуын бірыңғай тәсілдерді және орталықтандырылған реттеуді қамтамасыз ету үшін корпоративтік стандарт

ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ ҚАУІПСІЗДІК

Өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз ету және «нәлдік жарақатқа» ұмтылу біздің стратегиямыздың ажырамас бөлігі болып табылады. Біздің қызметіміздің ерекшелігіне байланысты Қор тобына кіретін өндірістік объектілерде жұмыс істеу адамдар үшін ықтимал қауіпті болуы мүмкін және еңбекке қабілеттілігін жоғалтуға немесе активтерін жоғалтуға, өндіріс тиімділігінің төмендеуіне, қаржылық шығындарға себеп болуы мүмкін, бұл қордың беделіне теріс әсер етуі мүмкін. Осыған байланысты 2022 жыл Қор компаниялары тобында «еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жылы» болып жарияланды.

Стратегиялық мақсатымызға қол жеткізу үшін біз Қор тобының барлық жұмыскерлеріне таралатын «Денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі саласындағы менеджмент жүйесі» ISO 45001 халықаралық стандартына сәйкес өндірістік қауіпсіздікті басқарудың тиімді жүйесіне қолдау көрсетуге ерекше назар аударамыз. Осы жүйе шеңберінде біз Қазақстан Республикасының өнеркәсіптік, өрт қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы ұлттық заңнамасының талаптарын ұстанамыз, сондай-ақ жұмыс орнында қауіпсіздікті қамтамасыз ету бойынша үздік салалық әлемдік

бенітілді, сондай-ақ әлеуметтік-тұрмыстық жағдайлардың санитарлық-эпидемиологиялық мониторингі, ішкі коммуникацияларды дамыту, кері байланыс мәдениеті және жұмыс орнындағы қысымның алдын алу, IR тарихы мен ESG күн тәртібімен және Тұрақты даму мақсаттарымен өзара байланысы туралы оқыту жүргізілді.

Қабылданған шаралардың арқасында туындайтын еңбек даулары медиация әдістерін қолдана отырып, Қор компаниялары тобының жергілікті кәсіподақ ұйымдарын тарта отырып және сот органдарына жүгіну арқылы құқықтық өріс аясында шешіледі.

тәжірибелерді енгіземіз. Біз өз қызметімізді Өндірістік қауіпсіздік саясатына, Портфельдік компанияларға, олардың еншілес және тәуелді ұйымдарына, сондай-ақ қызмет көрсетушілерге қолданылатын өндірістік қауіпсіздікті басқарудың корпоративтік стандартына сәйкес жүзеге асырамыз. [GRI 403-1, GRI 403-8, GRI 3-3](#)

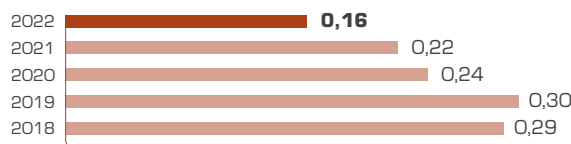
Бұл ретте компаниялардың өздері денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету менеджменті жүйелерін енгізуді және сертификаттауды қамтамасыз етеді және олардың жоғарыда көрсетілген құжаттардың талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Жүйелерді жетілдіру өндірістік қауіпсіздіктің тиісті бағыттары бойынша жекелеген рәсімдерді әзірлеу немесе өзектендіру, өндірістік қауіпсіздік жүйесінің тиімділігін арттыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеу және т. б. арқылы үздіксіз негізде жүргізіледі.

Қор тобының топ-менеджменті жұмыс орнындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Ол қауіпсіз мінез-құлықтың драйвері болып табылады және өндірістік қауіпсіздік мәселелеріне адалдық пен қатысуды көрсетеді. 2022 жылы Директорлар кеңесі жұмыскерлердің

денсаулығы мен қауіпсіздігін бақылауға көңіл бөле бастады. Өндірістік қауіпсіздік туралы есептер Директорлар кеңесінің отырыстарында қаралды. Елдегі жағдайдың тұрақтануына қарамастан Covid-19-ды жұқтыру жағдайларын бақылау жалғастырылды.

Қорда үш жыл бойы проблемалық мәселелерді талқылау, тәжірибе алмасу, сондай-ақ өндірістік қауіпсіздік саласындағы стратегиялық бастамалар мен идеяларды қарау бойынша диалог алаңы – Қор Басқармасы жанындағы Еңбекті қорғау, өндірістік қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау комитеті табысты жұмыс істейді. Аталған Комитеттің құрамына 13 ірі портфельдік компаниялардың CEO-1 деңгейінің жауапты өкілдері кіреді. Комитеттің негізгі мақсаты – Қор Басқармасына және Директорлар кеңестеріндегі Қор өкілдеріне ұсыныстар әзірлеу, өндірістік қауіпсіздік саласындағы корпоративтік басқару жүйесінің тиімділігін арттыру жөніндегі портфельдік компаниялардың іс-шараларының орындалу барысын үйлестіру мен бақылауды қамтамасыз ету болып табылады. [GRI 403-4, GRI 2-24](#)

№5 СУРЕТ. ЖҰМЫС УАҚЫТЫН ЖОҒАЛТУ ЖАРАҚАТТАРЫНЫҢ ДИНАМИКАСЫ (LTIFR), БІРЛІК



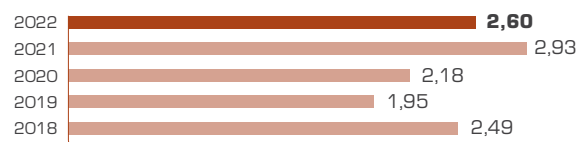
2022 жылы Еңбекті қорғау, өндірістік қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау комитетінің 5 отырысы өткізілді. Жұмыс келесі бағыттарға бағытталды:

- өндірістік қауіпсіздік саласындағы қызметтің барысы мен нәтижелерінің мониторингі;

- жазатайым оқиғаларды тергеп-тенсеру нәтижелерін және қабылданған іс-шараларды қарау;
- өндірістік қауіпсіздік саласында жаңа нормативтік құжаттар мен процестерді (оның ішінде цифрландыру жөніндегі бірқатар шешімдерді) әзірлеу және қолданыстағы нормативтік құжаттарды жетілдіру.

Ірі портфельдік компанияларда өндірістік қауіпсіздік қызметтері құрылды. Біз әрбір портфельдік компанияда бірінші басшыға өндірістік қауіпсіздік жөніндегі функцияның тікелей әкімшілік есептілігін енгіземіз. Мәселен, «QazaqGaz» ҰК» АҚ-та 2022 жылы өндірістік қауіпсіздік жөніндегі функция өндірістік блоктан бөлініп Компанияның Басқарма төрағасының қарамағындағы дербес қызмет қалыптастырылды. Қор тобы бойынша орта есеппен 1 өндірістік қауіпсіздік жұмыскеріне 134 жұмыскер келеді. [GRI 403-3](#)

№6 СУРЕТ. ӨЛІМ-ЖІТІМ КОЭФФИЦИЕНТІНІҢ ДИНАМИКАСЫ, БІРЛІК



Біз жұмыс орындарындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етуде тәуекелге бағытталған тәсілді қолданамыз. Есепті жыл ішінде тұрақты негізде басқарудың әртүрлі деңгейлерінде жұмыс орындарының жай-күйіне аудиттер жүргізілді. Өндірістік қауіпсіздік саласындағы талаптарға сәйкестікке жүргізілген ішкі аудиттердің саны 2022 жылы 25 641 аудитке жетті (2021 жылы 19 073 аудит). Бұл ретте анықталған 126 мың сәйкессіздіктің 121 мыңы жойылды. Қалған бұзушылықтар бойынша жоюдың ұзағырақ мерзімдері белгіленді. [GRI 403-2](#)

Компаниялар тобында өндірісте жазатайым оқиғалар мен аварияларсыз жұмыс істеу жұмыскерлердің мақсатты әрекеттеріне ғана емес, сонымен қатар мердігер ұйымдардың жұмыскерлеріне де байланысты. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі корпоративтік ережелер мен ережелерді мүлтіксіз сақтау бойынша мердігер ұйымдарға қойылатын талаптар Қордың өндірістік қауіпсіздігі саласындағы тиімді басқару жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады. Мердігер ұйымдардың жұмыскерлеріне оның ішінде олардың біліктілігі мен құзыретіне қойылатын талаптар біздің жұмыскерлерге қойылатынмен бірдей. Бұл талаптар лайықты ұйымдармен жасалған шарттардың бөлігі болып табылады. Олардың сақталуын Қор мен портфельдік компаниялар көшпелі аудит барысында, нақты бағалау бойынша, мердігерлік ұйымдардың өндірістік қауіпсіздік талаптарына сәйкестігіне бағалайды.

Жергілікті жерлерде жұмыскерлерге 178 кәсіподақ ұйымдары тарапынан үлкен қолдау көрсетіледі. Жұмыс орындарында жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау мақсатында кәсіподақтармен бірлесіп еңбек жағдайларын жақсарту, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу, ішкі және қоғамдық бақылауды ұйымдастыру жөніндегі іс-шаралар көзделеді. [GRI 403-7, GRI 403-10](#)

Біз жыл сайын жазатайым оқиғалардың алдын алу, жұмыскерлер үшін санитарлық-тұрмыстық еңбек жағдайларын жақсарту, жұмыскерлерді сауықтыру, жеке қорғаныс құралдарын сатып алу, арнайы киімдерді химиялық тазалау және жуу, еңбекті қорғау мәселелерін оқыту және насихаттау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыруды қамтамасыз етеміз. 2022 жылы осы мақсаттарға 126 млрд теңге жұмсалды (2021 жылы 99,8 млрд теңге).

7-КЕСТЕ. БАҒЫТТАР БОЙЫНША ӨНДІРІСТІК ҚАУІПСІЗДІК САЛАСЫНДАҒЫ ТАЛАПТАРДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУГЕ ИНВЕСТИЦИЯЛАР, МЛРД ТЕҢГЕ

	2018	2019	2020	2021	2022
Барлығы	57,0	65,3	122,4	99,8	126,0
Еңбекті қорғау	17,0	17,7	19,9	22,6	24,4
Өрт қауіпсіздігі	7,6	8,2	8,6	10,2	15,2
Өнеркәсіптік қауіпсіздік	27,8	34,0	88,4	60,8	81,9
Оқыту	2,0	2,4	1,9	2,4	1,7
Басқа да	2,2	2,5	3,3	3,6	2,5

Портфельдік компанияларды өндірістік қауіпсіздіктің жағдайын жақсартуға ынталандыру мақсатында 2022 жылдың нәтижелері бойынша алғаш рет өндірістік қауіпсіздік саласындағы нәтижелерге қол жеткізгені үшін Қордың Басқарма Төрағасының жыл сайынғы номинациясын беру практикасы енгізілді. Осылайша, жүргізілген бағалау нәтижелері бойынша бірінші орынға номинант болып «Қазақтелеком» АҚ анықталды, ол Қордың Басқарма Төрағасының Құрмет грамотасымен марапатталды. [GRI 403-7](#)

2022 жылдың негізгі нәтижелері

Біздің портфельдік компанияларымызбен бірлесіп, біз өндірістік қауіпсіздікті басқару жүйесін жетілдіруге және келесі бағыттар бойынша жарақаттану деңгейін төмендетуге бағытталған жүйелі жұмыс жүргіздік:

- 1) Басшылардың көшбасшылығы мен адалдығын арттыру. «Қазақтелеком» АҚ, «HEGOC» АҚ, «QazaqGaz «ҰН» АҚ, «Samruk-Kazyna OJSC» ЖШС-да Қорға ұқсас, алғаш рет өндірістік қауіпсіздік бойынша мамандандырылған Форумдар өткізілді. Аталған іс-шараларда бірінші

- басшылар, еншілес және тәуелді ұйымдар мен құрылымдық бөлімшелердің басшылары өндірістік қауіпсіздік бойынша міндеттемелер қабылдады. Бұдан басқа, CEO-1 деңгейінің басшылары өндірістік алаңдарды 2 айда кемінде 1 рет көшпелі тексеруді жүзеге асыруы тиіс. CEO-1 деңгейіндегі компаниялардың басшылары есепті жылы барлығы 43 тексеру жүргізді.
- 2) Қауіпсіздік мәдениетінің деңгейін арттыру, хабардарлықты өзгерту және жұмыскерлерді өндірістік қауіпсіздік мәселелеріне тарту. 2022 жылы қауіпті жағдайларды, қауіпті әрекеттерді, ықтимал қауіпті оқиғаларды (Near Miss) тіркеу, Қауіпсіз мінез-құлық бақылауларын жүргізу, әрбір жұмыскердің қауіпті жұмыс түрлерін тоқтата тұру құқығын іске асыру сияқты жарақаттанудың алдын алудың белсенді құралдары белсенді енгізілді. 2022 жылы 136 360 мінез-құлық қауіпсіздік бақылаулары жүргізілді, 2 040 қауіпсіз орындалатын жұмыс түрлері тоқтатылды (2021 жылы 1 797), бұл қауіпсіз еңбек мәдениетінің өсіп келе жатқан деңгейін көрсетеді. [GRI 403-2](#)
 - 3) Қор тобының ішінде де, өнеркәсіп салаларының озық компанияларымен де тәжірибе алмасу. Өндірістік қауіпсіздік қызметтерінің басшылары мен жұмыскерлері «Теңізшевройл», «(NOC) Норт Каспиан Оперейтинг Компани», «(HPO B. V.) Қарашығанақ Петролеум Оперейтинг Б.В.» сияқты ірі ұйымдарда болып, олардың жұмыс істеу тәсілдерімен танысты. «Қазпошта» АҚ жұмыскерлері көлік қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша тәжірибе алмасу аясында «Сауда-көлік компаниясы» ЖШС-да барды, «Самұрық-Энерго» АҚ АлЭС жұмыскерлері жауап сапарымен ГРЭС-1 барып, СҚЗ-У ЖШС-ның энергокешенінде және СҚЗ-У ЖШС-дағы электр қауіпсіздігін қамтамасыз ету тәртібімен танысты.

- 4) Жұмыскерлердің құзыреттерін дамыту. 2022 жылы ҚР Еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласындағы заңнамасының талаптары шеңберінде жұмыскерлердің 210 406 немесе 81%-ы , жұмыскерлердің 62 114 немесе 24%-ы ҚР заңнамасынан тыс нұрстарда білім алды. Оның ішінде NEBOSH нұрстарында 244 жұмыскер, IOSH нұрстарында 817 жұмыскер, «қауіпсіз жүргізу» (defensive driving) нұрстарында 3 069 жұмыскер оқытылды. Сонымен қатар, біз Ұлыбританияның қауіпсіздік және денсаулық сақтау институтының мақұлдауына ие болған және аталған курс бойынша өндірістік персоналдың 100%-ын оқыту жоспарлап отырған «Еңбек қауіпсіздігі мәдениеті» атты жеке корпоративтік оқу курсы өзін өзі оқыту [GRI 403-5](#)
- 5) Процестерді цифрландыру. SAP жүйесінде оқиғалар мен озық көрсеткіштер бойынша есептілік іске қосылды.
- 6) ТЖ-ның алдын алу. Қауіпті өндірістік объектілерде шартты аварияларды жою бойынша бірлескен оқу-жаттығулар өткізу практикасы енгізілді. Мәселен, Маңғыстау мұнай құбыры басқармасының «Ақтау» МҰТП базасында «Резервуарлық парктегі өрт» тақырыбында дағдарыстық жағдайларды басқару командасының оқу-жаттығуы өткізілді.
- 7) Тоғыспалы аудитті жүргізу. Қор компания сарапшыларымен бірлесіп Қордың 18 ұйымында аудит жүргізді, олардың барысында жазатайым оқиғаларға ықтимал алғышарттар болып табылатын 600-ден астам сәйкессіздіктер анықталды. [GRI 403-2](#)

Қызметтің қорытындысы 2021 жылмен салыстырғанда (133-тен 111 адамға дейін) өндірістегі жазатайым оқиғалардың салдарынан зардап шеккендердің жалпы санының 16%-ға төмендеуі болды. Өндірістік жарақаттануды бағалауға Қор тобының барлық жұмыскерлері енгізілді. [GRI 403-9](#)

LTIFR коэффициенті 0,16¹⁵ құрады, бұл 2021 жылмен салыстырғанда 27%-ға төмен.

Қордың өндірістің қызметіне байланысты ауыр жарақаттардың коэффициенті 2022 жылдан бастап есептеле бастады және 0,15-ті құрады.

Өкінішке орай, 2022 жылы өліммен аяқталған 12 жазатайым оқиға болды (2021 жылы 14 жағдай): «Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ – 5, «Самұрық-Энерго» АҚ – 4, «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ – 1, «НЕГОС» АҚ – 1, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК – 1. [GRI 403-9](#)

8-КЕСТЕ. 2022 ЖЫЛЫ БОЛҒАН ОҚИҒАЛАРДЫҢ ТҮРЛЕРІ БОЙЫНША ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒАЛАРДЫҢ САНЫ, БІРЛІК

Портфельдік компаниялар	Өлімге әкелу себебі	Жағдайлар саны
«Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ	Вагондар арасында қысылу	2
	Электр тогының соғуы	1
	Биіктіктен құлау	1
	Конструкцияның құлауы	1
«Самұрық-Энерго» АҚ	Электр тогының соғуы	1
	Биіктіктен құлау	1
	Жылжымалы құрамның басып кетуі	1
«ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ	Автокөліктің шанағы мен аспасы арасында қысылып қалу	1
	Құбырдан ауаның шығып кетуі	1
«Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ	ЖКО	1
«НЕГОС» АҚ	Биіктіктен құлау	1

Өндірісте болып жатқан оқиғаларды талдау және тергеу және болашақта олардың қайталануын болдырмау үшін шаралар қабылдау маңызды аспект болып табылады. Әрбір жағдай бойынша талдау жүргізіледі, басқа компанияларда олардың қайталануына жол бермеу мақсатында мән-жайларды, себептерді және қабылданған түзету шараларын қысқаша сипаттай отырып, ақпараттық бюллетеньдер жіберіледі.

[GRI 403-7](#)

Барлық ауыр жарақаттардың 55%-ы оқиғалардың үш санатына жатады: құлау; сүріну және сырғанау; қозғалатын, ұшатын, айналатын заттардың және ЖКО әсері.

Ауыр жазатайым оқиғалардың көпшілігі 36 мен 50 жас аралығындағы зардап шеккендермен болды. Зардап шеккендердің үштен біріне жуығы 11 жылдан 20 жылға дейін жұмыс өтілі болған. Бұл уақыт өте келе үлкен тәжірибесі бар жұмыскерлердің өзіне деген сенімділік сезімі және жұмысты орындау кезінде жинақылықтың жоқтығын көрсетеді. Осыған байланысты біздің 2023 жылға арналған іс-шараларымыз осы мәселені шешуге бағытталатын болады. [GRI 403-9](#)

№7 СУРЕТ. 2022 ЖЫЛЫ ОҚИҒА ТҮРЛЕРІ БОЙЫНША ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒАЛАР, %



¹⁵ LTIFR (Жоғалған уақыт жарақатының жиілігі) – еңбекке қабілеттілігін жоғалтумен болған жазатайым оқиғалардан зардап шеккен компания қызметкерлерінің саны (қайтыс болғандарды қоса алғанда) 1 миллион адам/сағатқа көбейтілген және 12 жұмыс істеген адам-сағаттың жалпы санына бөлінген есеп айлары [GRI 403-9](#)

ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ

Біз әр жұмыскерге әл-ауқат тақырыбына өзінің саналы көзқарасын қалыптастыруға және жұмыста және одан тыс уақытта салауатты және бақытты өмір сүру үшін қажетті дағдыларды қалыптастыруға көмектесуге тырысамыз.

Қор физикалық әл-ауқаттын жақсарту, өмір сүру сапасын жақсарту, денсаулықты жақсарту және өнімділікті арттыру үшін пайдалы әдеттерді қалыптастыру бойынша жоспарлы жұмыс жүргізеді.

Қор тобындағы денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы саласындағы мәселелерді басқару Қазақстан заңнамасының; Еңбек кодексінің, Денсаулық туралы кодекстің, Қазақстан Республикасының Санитарлық ережелері мен нұсқаулықтарының, Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы саласындағы халықаралық талаптардың талаптарына сәйкес жүргізіледі. Бес жылда кемінде бір рет өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша тәуелсіз мамандандырылған ұйымды тарта отырып аттестаттау өткізіледі, оның нәтижелері

бойынша еңбек жағдайлары мен қауіпсіздігін жақсарту жөніндегі ұйымдастыру-техникалық іс-шаралар кешені өткізіледі. [GRI 3-3, GRI 403-3](#)

2022 жылдың қорытындысы бойынша денсаулығының нашарлауы себебінен еңбек қызметіне байланысты емес өлім-жітім саны 49%-ға төмендеді, жұмыс орнында барлығы 27 өлім тіркелді, олардың 90%-ы қан айналымы ауруларынан, оның ішінде жүрек-қан тамырлары ауруларынан туындаған.

Жұмыскерлер арасында жүрек-қан тамырлары ауруларының жоғары пайызының ықтимал себептерінің бірі – COVID-19 пандемиясынан кейінгі асқынулар немесе «постковид синдромы».

2022 жылы жұмыс орнындағы денсаулығының нашарлау жағдайларының саны 6 384-не (2021 жылы 3 877) дейін өскені тіркелді. Денсаулықтың нашарлау жағдайларының

көбеюінің себептерінің бірі – COVID-19 пандемиясы. 2022 жылы 201 463 жұмыскер (тексерілуге жататын 207 407 жұмыскер) мерзімді медициналық тексеруден өтті.

Денсаулықтың нашарлау жағдайларын азайту, сондай-ақ физикалық әл-ауқатты жақсарту, жұмыскерлердің өмір сүру сапасын арттыру үшін пайдалы әдеттерді қалыптастыру мақсатында портфельдік компанияларда мынадай жұмыстар жүргізіледі:

- 1) жыл сайынғы медициналық тексеру, ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі жұмыскерлердің денсаулық жағдайына бақылау жүргізіледі; медициналық қарап-тексеру нәтижелері бойынша әлеуметтік маңызы бар аурулардың алдын алу, сондай-ақ одан әрі бақылау, емдеу және оңалту бойынша ұсынымдар беріледі;
- 2) халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік орган ведомствосының аумақтық бөлімшесімен келісілген



жұмыскерлерді сауықтыру және еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі жыл сайынғы іс-шаралар жоспары әзірленеді;

- 3) жұмыскерлерді сауықтыруға бағытталған спартакиадалар, кәсіпорындарда және ПН-ның орталық аппараттарында спорттық іс-шаралар өткізіледі;
- 4) медицина жұмыскерлері өндірістік объектілерде қан айналымы жүйесі ауруларының, темекі шегудің, алкогольизмнің, дұрыс тамақтанбаудың алдын алу бойынша дәрістер мен әңгімелер түрінде санитарлық-ағарту жұмыстарын жүргізеді;
- 5) жұмыскерлер санаторий-курорттық емделуге жіберіледі, сауықтыру мақсатында демалысқа материалдық нөмен беріледі;
- 6) «Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ-да Қордың ұсынысы бойынша 4 индикатордан тұратын өндірістің қауіпсіздіктің жаңа көрсеткіші, оның ішінде басқарудың желілік және өңірлік деңгейлеріне каскадтаумен өліммен аяқталатын денсаулық жағдайының нашарлау жиілігінің коэффициенті белгіленді. [GRI 403-6](#), [GRI 403-7](#)

Дамудың одан арғы бағыттары

Біздің 2023 жылға арналған мақсатымыз – Қордың корпоративтік тиімділігі болып табылатын LTIFR 0,14 көрсеткішіне қол жеткізу. Сонымен қатар портфельдік компаниялардың ҚТН-ға жарақаттану жағдайларын азайтуға оң әсер етуі тиіс қауіпсіздік бойынша мінез-құлық бақылауларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі карточкаларды тіркеу, мердігерлік ұйымдардың аудиттерін жүргізу және басқалары енгізілген.

Біз жұмыскерлердің қауіпсіздік мәдениетінің деңгейін арттыру, топ-менеджмент көшбасшылығын дамыту, жабдықтың сенімділігін қамтамасыз ету және ТЖ алдын алу бойынша пәрменді әдістерді қолдану жөніндегі жұмысымызды жалғастыруға ниеттіміз.

Осы мақсаттар үшін Қордың Басқарма Төрағасы белгіленген мерзімдері бар 38 нақты іс-шарадан тұратын 2023 жылға арналған өндірістің қауіпсіздік жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірленді және бекітілді, оның ішінде:

- қауіпсіздік мәдениеті бойынша барлық өндірістік персоналды 100% оқыту;
- ынталандыру жүйелерін енгізу және қауіпсіздік талаптарын бұзғаны үшін жауапкершіліктің нақты өлшемдерін айқындау;
- ең қауіпті жұмыс түрлерін қауіпсіз жүзеге асыру әдістері бойынша нұрстар әзірлеу және жұмыскерлерді оқыту;
- техникалық қайта жарақтандыру жоспарларының орындалуын әзірлеу және бақылау;
- «Lockout/tagout» (LOTO) бұғаттау және таңбалау рәсімін енгізу;
- есептілікті автоматтандыру және цифрлық шешімдерді қолдану бойынша жұмысты жалғастыру.

Оның ішінде портфельдік компаниялармен келесі құралдарды енгізу және қаржыландыру мәселесі пысықталуда:

- теміржол жылжымалы құрамының жол жұмыстарын жүргізу орнына жақындағаны туралы автоматты түрде хабарлау;
- вагондардың алға жылжуы кезіндегі қашықтықтан бейнебақылау жүйесі – «техникалық көру»;
- жұмыскерлерді орналастыру жүйесі;
- ірі габаритті техниканы қауіпті аймақтардың жарық индикаторымен жарақтандыру;
- білезіктермен және басқа шешімдермен жұмыскерлердің денсаулығын бақылау.
- жұмысты жүйелеу және ықтимал ТЖ-ға жедел ден қою үшін тұрақты жұмыс істейтін штаб құру;

- Қорды және мемлекеттік органдарды тарта отырып, апатты, ТЖ жою бойынша командалық-штабтық оқу-жаттығулар өткізу;
- жұмыс аймағының ауасындағы қауіпті заттардың ШРҚ асып кетуін автоматты режимде бақылауға мүмкіндік беретін қосымша аспаптарды талдау және қажет болған жағдайда орнату;
- мердігерлік ұйымдарды басқару жөніндегі жұмысты жалғастыру.

2022 жылы мердігерлік ұйымдарда өндірістің қауіпсіздік саласындағы аудиттер кезінде анықталған сәйкессіздіктер саны 15 863 құрады, оның ішінде 14 707 жойылды.

Осылайша, 2023 жылдан бастап Қордың компаниялар тобына кірмейтін мердігер ұйымдармен өндірістің қауіпсіздік саласында жауапты мінез-құлық мәдениетін қалыптастыру бойынша белсенді жұмыс жүргізуді жалғастыру туралы шешім қабылданды. Жұмыстың алғашқы кезеңдерінің бірі мердігер ұйымдарда өндірістің қауіпсіздіктің жағдайы туралы есептілікті компанияларға енгізу болып табылады. Келер жылдан бастап объектілерде жұмыстарды жүзеге асыратын мердігер ұйымдармен компаниялардың өңірлік бөлімшелерінің басшылығымен тоқсанына кемінде 1 рет кеңестер өткізу жауапкершілігі бекітілді, бұл мердігер ұйымдар арасында қауіпсіздік мәдениетін қалыптастыру деңгейін арттыруға мүмкіндік береді.

Қор өндірістің қауіпсіздік жүйесін жетілдіруде жүйелі жұмысты жалғастырады және көшбасшылық танытатын және еңбек қауіпсіздігі талаптарын саналы түрде сақтайтын компаниялар тобының әрқайсысын қолдайды, әріптестерін осыған шақырады. [GRI 403-6](#)