

10
ЖЫЛ
БІРГЕМІЗ

2018 ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ ЕСЕПТІЛІК



МАЗМҰНЫ

ШОЛУ
ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ
ТҰРАҚТЫ ДАМУ
САЛАСЫНДАҒЫ БАСТАМАЛАР
ҚОРДЫҢ ҚОРЖЫНДЫҚ КОМПАНИЯЛАРЫ



ШОЛУ

ЕСЕП ТУРАЛЫ
БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫНЫҢ ҮНДЕУІ
ҚОР ТУРАЛЫ
ҚОР ТОБЫ ТУРАЛЫ
ҚОРДЫҢ ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫ
2018 ЖЫЛДЫҢ НЕГІЗГІ
КӨРСЕТКІШТЕРІ
ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ
МАҚСАТТАР

ЕСЕП ТУРАЛЫ

«Самұрық-Қазына» АҚ 2018 жылға арналған тұрақты даму саласындағы есебі GRI стандарттарына сәйкес дайындалған және Қор тобының тұрақты даму саласындағы бастамаларды іске асырудағы қол жеткізген прогрессі жөніндегі есеп болып табылады.

Қор 2016 жылдан бастап жыл сайынғы қаржылық емес қаржылық есептерді шығарады. Қордың Барлық Есептері «Самұрық-Қазына» АҚ ресми сайтында орналастырылған.

Есеп «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобының қызметін қамтиды. Егер өзге көзделмесе немесе контекст өзгені пайымдамаса, «Топ», «Қор Тобы», «Топ кәсіпорындары» терминдері «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобын білдіреді. Қаржылық көрсеткіштер бөлігінде Есеп шоғырландыру периметріне кіретін 22 Қоржындық компания бойынша 2018 жылдың 31 желтоқсанында аяқталған жыл үшін ХҚЕС стандарттарына сәйкес шоғырландырылған Қаржылық есептіліктің деректері негізінде дайындалған. Есепте тұрақты дамудың жекелеген тақырыптары бойынша сандық көрсеткіштер «Қордың Компаниялар тобы» бөлімінде көрсетілген Қордың 12 ірі Қоржындық компаниясы бойынша көрсетілген. Ақпарат жинау Шекаралары аздаған өзгерістерге ұшырады: Қаржылық емес көрсеткіштер бойынша 2018 жылға арналған есепке «Qazaq Air» АҚ қызметінің нәтижелері енгізілді, ал «Самұрық-Қазына Инвест» ЖШС ақпарат жинау шекарасынан шығарылды.



ЕСЕП ПРОФИЛІ

Есеп құрылымы: GRI Стандарттары

GRI мәсілі: «негізгі» нұсқаға сәйкес

Есеп шекаралары: қаржылық көрсеткіштер бөлігінде – Қор және 22 Қоржындық компания, қаржылық емес көрсеткіштер бөлігінде -Қор және 12 ірі Қоржындық компания

Есепті кезең: 2018 жылдың 1 қаңтарынан 2018 жылдың 31 желтоқсанына дейін

Есептілік циклі: әр жыл сайын

Алдыңғы есеп: 2017 жылға арналған тұрақты даму саласындағы есеп 2018 жылдың қазан айында жарияланған

Сыртқы куәландыру: жоқ

ЕСЕП ТУРАЛЫ



КЕРІ БАЙЛАНЫС

Сіздің пікіріңіз біз үшін өте маңызды.

Егер сіз тұрақты даму бойынша серіктестік үшін немесе Есепке қатысты жаңа идеялар мен жаңа мүмкіндіктер ұсынғыңыз келсе, өтінеміз, бізбен байланысыңыз:

Эльвира Конахбаева

Корпоративтік басқару департаменті

Email: E.Konakhbayeva@sk.kz

Тел: +7 717 255 92 68

Назерке Конысбай

Корпоративтік басқару департаменті

Email: N.Konysbay@sk.kz

Тел: +7 717 255 26 82

Есепте неғұрлым өзекті тақырыптарды ашып көрсету үшін Қор мүдделі тараптарды тарта отырып, Қордың ішкі және сыртқы ортасын шолу негізінде, GRI Стандарттарында көрсетілген жеке көрсеткіштер мен тақырыптар бойынша тұрақты даму аспектілерінің маңыздылығына талдау жүргізді. Сонымен қатар, 2016–2018 жылдары жүргізілген тұрақты даму аспектілері маңыздылығының талдауының нәтижелері ескерілді. Маңызды тақырыптарды анықтау үшін жетекші инвестициялық холдингтер мен тәуелсіз қорлардың қаржылық емес есептіліктері салыстырылды, тұрақты даму саласындағы маңызды оқиғалар мен трендтер ескерілді. Сондай-ақ, мүдделі тараптармен кездесулерге қатысты тұрақты даму мәселелері, Қордың 2017 жылға арналған ұқсас есебіне қатысты кері байланыс қарастырылды. Есепте Қордың халықаралық егеменді қорлармен ынтымақтастығы және инвестицияларды тарту бойынша қабылданған шаралары туралы толық ақпарат берілген.

Есепте Ақпарат жинау шекарасына кіргізілген Қор Қоржындық Компанияларының қызметінің негізгі нәтижелері берілген. Есепті пайдаланушыларды әрбір Қоржындық компанияның қызметімен толық таныстыру және қызметкерлердің Қоржындық компанияның құндылықтары мен мақсаттарына деген бейілділігін көрсету мақсатында, Есепте «Компания тұлғаларда» бөлімі бар. Онда жұмыскерлер өздерінің Компаниядағы жұмыстарының маңыздылығы және Қазақстан экономикасын дамытудағы рөлдері туралы сөз қозғайды.

Есепке арналған ақпарат, маңыздылықты талдау нәтижелерін ескере отырып, GRI талаптарына сәйкес корпоративтік есептілік жүйесін және арнайы ақпараттық сұраныстарды пайдалана отырып жиналған.

Есеп өткен жылдардағы деректердің бірқатар нақтылауларын қамтиды, бұл туралы ескертпелер мәтінге енгізілген.

Есеп «Самұрық-Қазына» АҚ Директорлар кеңесімен мақұлданды.

БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫНЫҢ ҮНДЕУІ



ҚҰРМЕТТІ ОҚЫРМАНДАР!

2018 жылы Қордың Жалғыз акционері Қордың он жылдық кезеңге арналған өршіл мақсаттарын жинақтайтын «Самұрық-Қазына» АҚ жаңа Даму стратегиясын қабылдады. Анықталған даму векторына сәйкес, біз инвестициялық жобалар мен активтердің ағымдағы қоржынына өзгерістер енгіземіз, қаражатты қайта инвестициялау, кірістерді әртарапандыруды қамтамасыз ету, болашақ ұрпақ үшін әл-ауқатты сақтау және көбейту тәсілдерін қайта қарастырамыз.

Біздің басым мақсаттарымыз компанияның тиімділігін қамтамасыз ету, қоржынды басқару және тұрақты даму болып табылады.

Өткен жыл қаржы тұрғысынан алғанда біз үшін ең табысты жыл болды. 2018 жылы біз белгіленген стратегиялық негізгі көрсеткіштерге және жоғары қызмет көрсеткіштеріне қол жеткізе алдық. Түсім 37%-ға – рекордтық 10,1 трлн теңгеге өсті, ал 2018 жылдың қорытындысы бойынша акционер үлесіне түскен таза пайда 1141 млрд теңгеге жетті, бұл 2017 жылғы деңгейден 2 еседей жоғары.

2018 жылы Қор Тобы Қазақстан Республикасының мемлекеттік бюджетінің ең ірі салық төлеушісі және жүйеқұраушы холдингі деген мәртебені растады. Қазақстан Республикасының мемлекеттік бюджетіне салық салық төлемдер Қор тарихындағы ең жоғары мәнге жетіп, 1,1 трлн теңгені құрады, бұл 2017 жылғы көрсеткіштен 305 млрд теңгеге жоғары. Сондай-ақ, жыл қорытындысы бойынша, өзге де таратылымдарды есепке ала отырып, Жалғыз акционерге кеңейтілген дивидендтердің жоғары көлемі – 124 млрд теңге төленді.

Мұның бәрі біздің негізгі активіміз – тиімді жұмысқа ынталы жоғары кәсіби ұжымымызсыз мүмкін болмас еді. Біз бизнестің ұзақ мерзімді тұрақты өсімі адам әлеуетінің дамуына негізделген деп есептейміз. Біз қабылдаған жұмыскерлерді дамыту және олардың біліктілігін арттыру бағдарламалары, персоналды лайықты жалақы мен әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз ету ортақ іске берілген жоғары кәсіби адамдар ұжымын құрайды. Қор Тобы елдегі ең ірі жұмыс берушілердің бірі болып табылады: Қордың компаниялар тобының жұмыскерлерінің үлесі елдің жұмыспен қамтылған халқының 3,7% құрайды немесе 315 мыңнан астам адам, олардың әрқайсысы лайықты жалақы мен әлеуметтік жеңілдіктермен қамтамасыз етілген.

Компанияның әлеуметтік дамуы мен жұмыскерлердің әлеуметтік көңіл-күйінің ең бір маңызды көрсеткіштерінің бірі болып табылатын әлеуметтік тұрақтылық рейтингі өткен жылдың қорытындылары бойынша 69% құрады. Біз бұл көрсеткішті одан әрі жақсарту бойынша шараларды жүзеге асыратын боламыз.

Өткен 2018 жылы Қор Қазақстан экономикасындағы өз позициясын нығайтып қана қоймай, тұрақты дамуды негізгі стратегиялық басымдықтардың бірі ретінде анықтады. Біз үшін дамудың маңызды бағыты тұрақты даму саласындағы бастамаларды іске асыру және корпоративтік басқарудың жоғары деңгейіне жету болып табылады.

Тұрақты даму саласындағы бастамаларға деген бейілділік және оларды іске асыру жөніндегі жұмыс Қордың жауапты инвестициялық холдинг ретіндегі позициясын нығайтудың маңызды құрамдас бөлігі болады.

Әлеуметтік корпоративтік жауапкершілік қағидаттарына деген бейілділікті көрсете отырып, Қор Тобы өзі қызмет ететін өңірлерде қолайлы өмір сүру жағдайларын қамтамасыз

етуде денсаулық сақтау, ғылым, білім, мәдениет және спорт салаларын жақсартуға ауқымды үлес қосуда. 2018 жылы 250000 астам бенефициардың қатысуымен 5,5 млрд теңге сомасына 32 әлеуметтік жоба іске асырылды.

Сонымен қатар, өткен жыл Қордың 12 Қоржындық компанияларының корпоративтік басқаруына тәуелсіз диагностика жүргізілгенімен ерекшеленді. Бұл компаниялар: «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ, «Қазақстан Темір Жолы» ҰК» АҚ, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ, «Самұрық-Энерго» АҚ, «Қазпошта» АҚ, «KEGOC» АҚ, «Самұрық-Қазына» Жылжымайтын мүлік қоры» АҚ, «Тау-Кен Самұрық» АҚ, «Эйр Астана» АҚ, «Qazaq Air» АҚ, «Қазақтелеком» АҚ, «Біріккен химия компаниясы» ЖШС. Диагностика нәтижелері бойынша диагностикадан өткен компаниялардың Директорлар кеңестері мен Қадағалаушы Кеңестері корпоративтік басқаруды жетілдірудің орта мерзімді бағдарламаларын бекітті.

Біз корпоративтік басқару қоржындық компаниялардың ашықтығын, тиімділігін мен табыстылығын қамтамасыз етудің, акционерлердің үміттерін қанағаттандырудың, стратегиялық даму жоспарларын орындаудың, сыбайлас жемқорлықтың алдын-алудың, сондай-ақ тәуекелдер мен ішкі бақылау жүйелерін дамытудың бірегей құралы болып табылатындығын түсінеміз. Осыған орай, біз корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру бойынша шаралар қабылдауды әрі қарай жалғастырамыз.

Біз 2019 жылға нақты мақсаттар қоя отырып аяқ бастық, ол мақсаттарға жету үшін сапалы даму жоспарлары мен тиісті ресурстарды қолданамыз. Біз аяқ басып отырған жаңа стратегиялық цикл Қорды инвестициялық қауымдастық алдында өсім үлгісіне айналдырады деп сенемін. Барлық мүдделі тараптарға бірлескен жемісті жұмыс үшін Қор атынан алғыс айтамын және назарларыңызға «Самұрық-Қазына» АҚ 2018 жылға арналған тұрақты даму саласындағы Шоғырландырылған Есебін ұсынамын.

**«Самұрық-Қазына» АҚ Басқарма Төрағасы
ЕСІМОВ Ахметжан Смағұлұлы**

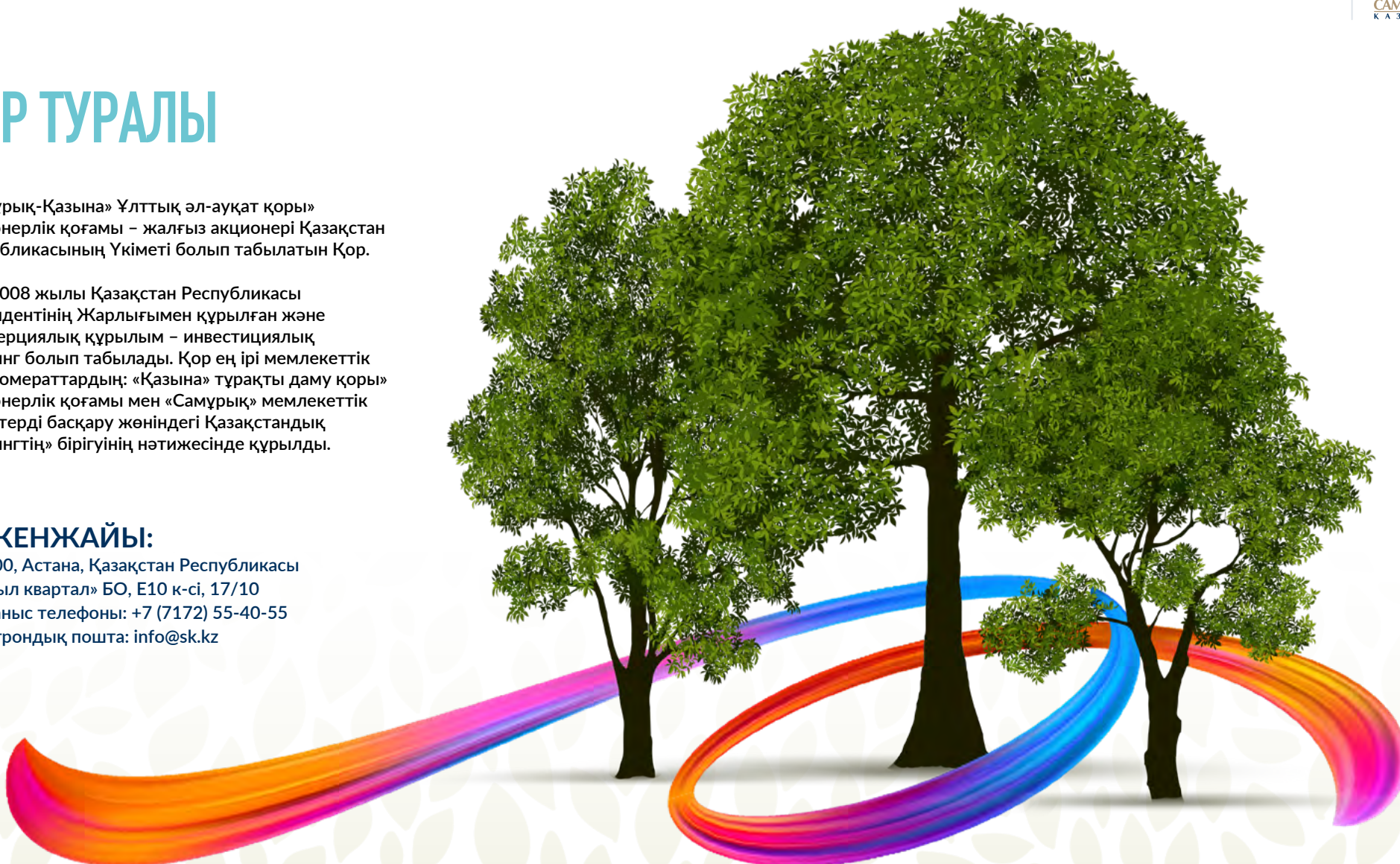
ҚОР ТУРАЛЫ

«Самұрық-Қазына» Ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоғамы – жалғыз акционері Қазақстан Республикасының Үкіметі болып табылатын Қор.

Қор 2008 жылы Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен құрылған және коммерциялық құрылым – инвестициялық холдинг болып табылады. Қор ең ірі мемлекеттік конгломераттардың: «Қазына» тұрақты даму қоры» акционерлік қоғамы мен «Самұрық» мемлекеттік активтерді басқару жөніндегі Қазақстандық холдингінің» бірігуінің нәтижесінде құрылды.

МЕКЕНЖАЙЫ:

010000, Астана, Қазақстан Республикасы
«Жасыл квартал» БО, Е10 к-сі, 17/10
Байланыс телефоны: +7 (7172) 55-40-55
Электрондық пошта: info@sk.kz



ҚОРДЫҢ НЕГІЗГІ ДАМУ КЕЗЕҢДЕРІ

Standard & Poor's алғаш рет «Самұрық-Қазына» АҚ «BBB/A-3» шетелдік валютасында эмитент міндеттемелері бойынша кредиттік рейтинг берді

«Самұрық» және «Қазына» холдингтерін біріктіру арқылы «Самұрық-Қазына» АҚ құру

IFSWF халықаралық форумын және «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобы Директорларының 9-шы Форумын өткізу

Ұлттық компаниялардың жаңа корпоративтік процестерін енгізу

2010

2011

2008

2012

2017

2014

2016

2018

«Халықтық IPO» жобасын іске асыруды бастау

Қордың 2012–2020 жылдарға арналған Даму стратегиясы бекітілді

Қор Тобы мен Қоржындық компаниялардың Трансформациялау бағдарламасының басталуы

Қордың 2018–2028 жылдарға арналған Жаңа даму стратегиясы және жаңартылған Трансформациялау Бағдарламасы бекітілді

ҚОР ТОБЫ ТУРАЛЫ

«Қазақстан-2050» стратегиясы ел алдына үлкен мақсаттар қояды – экономикаға инвестициялар көлемін ұлғайту және әлемнің дамыған отыз елінің қатарына кіру. Осы мақсатқа қол жеткізуде Қор маңызды рөл атқарады, себебі ол ең ірі ұлттық активтерді басқарады.

2018 жылдың қорытындылары бойынша Қордың Компаниялар тобының Қазақстан Республикасының экономикасындағы үлесі 4 трлн теңгені құрады.

Сонымен бірге, Қор 2017 жылдағы 6,5% салыстырғанда 10,1% деңгейіндегі меншікті капиталдың рентабельділігінің өсімін (ROE) көрсетті және Temasek Holdings (Сингапур), Future Fund (Австралия) сияқты халықаралық егеменді қорлардың өсу деңгейіне жетті.





Қазақстанның мұнай-газ саласындағы мемлекет мүдделерін көрсететін көмірсутекті барлау, өндіру, өңдеу және тасымалдау жөніндегі Қазақстандық оператор.

Қорды иелену үлесі – 100%.*



Қазақстандағы ішкі маршруттарға қызмет көрсететін өңірлік авиакомпания.

Қорды иелену үлесі – 100%.



ҚР пошта байланысының операторы, Қазақстанның Дүниежүзілік пошта одағындағы Пошта әкімшілігін көрсетеді.

Қорды иелену үлесі – 100%.



ҚР уранды, сирек металдарды, ядролық отынды, арнайы жабдықтар мен қосарлы қолданыс технологияларын экспорттау мен импорттау жөніндегі ұлттық оператор.

Қорды иелену үлесі – 85%.



Ақпараттық және коммуникациялық қызметтердің кең спектрін ұсынатын Қазақстан Республикасының жетекші байланыс операторы.

Қорды иелену үлесі – 51%.



Жылдам дамып келе жатқан халықаралық авиакомпания, қауіпсіздіктің және халықаралық деңгейдің техникалық сараптамасының жоғары көрсеткіштеріне ие ҚР ұлттық тасымалдаушысы.

Қорды иелену үлесі – 51%.

ҚОРДЫҢ КОМПАНИЯЛАР ТОБЫ

Қордың компаниялар тобы – стратегиялық индустрияландыру, ұзақ ұзақ мерзімді экономикалық тұрақтылық пен әртарапандыру бағдарламасын іске асырудың негізгі құралы.

Қордың институционалдық миссиясы қоржындық компаниялардың ұзақ мерзімді құнын, каталитикалық инвестицияларды арттыру, стратегиялық инвесторларды тарту және болашақ инвестициялар Қорын құру арқылы егеменді әл-ауқатты арттыру болып табылады.

Қордың компаниялар тобы – стратегиялық индустрияландыру, ұзақ ұзақ мерзімді экономикалық тұрақтылық пен әртарапандыру бағдарламасын іске асырудың негізгі құралы.

Қордың институционалдық миссиясы қоржындық компаниялардың ұзақ мерзімді құнын, каталитикалық инвестицияларды арттыру, стратегиялық инвесторларды тарту және болашақ инвестициялар Қорын құру арқылы егеменді әл-ауқатты арттыру болып табылады.



ҚР Бірыңғай электр энергетикалық жүйесінің (ҚР БЭЖ) жүйелік операторы.

Қорды иелену үлесі – 90%+1%.



ҚР қатты пайдалы қазбаларды барлау, игеру, өндіру, қайта өңдеу және өткізу жөніндегі, сондай-ақ минералды-шикізат базасын жаңғырту жөніндегі Қазақстандық оператор.

Қорды иелену үлесі – 100%.



Қазақстандағы электр энергетикалық активтерді басқару жөніндегі ең ірі көп салалы холдинг.

Қорды иелену үлесі – 100%.



Дағдарысқа қарсы бағдарламаның, «Нұрлы жер» бағдарламасының жалгерлік және коммерциялық тұрғын үй бағыттары жөніндегі операторы.

Қорды иелену үлесі – 100%.



Химия саласындағы жобаларды іске асыру үшін құрылған компания.

Қорды иелену үлесі – 100%.



ҚР магистралдық теміржол желісінің ұлттық операторы.

Қорды иелену үлесі – 100%.

* ҚР Ұлттық Банкімен сатып алынған және Қордың сенімді басқаруына берілген ҚМГ акцияларының үлесін есепке алғанда

БІЗДІҢ ПАЙЫМЫМЫЗ

жоғары қаржылық көрсеткіштерді, инвестициялардан түсетін кірісті және дамытушы қоржынын жетекші егеменді әл-ауқат қорлар деңгейінде дамытуды қамтамасыз ететін инвестициялық холдинг

БІЗДІҢ МИССИЯМЫЗ

Қазақстан Республикасының ұлттық әл-ауқатын арттыру және болашақ ұрпақ үшін ұзақ мерзімді тұрақтылықты қамтамасыз ету болып табылады

P – Серіктестік

- ▶ Біз серіктесіп жұмыс істейміз және командаға сенім білдіреміз.
- ▶ Біз команда мүдделерін жеке мүдделерімізден жоғары қоямыз.
- ▶ Біз мүдделі тараптармен ұзақмерзімді және сенімгерлік қарым-қатынастарды құрамыз.

R – Құрмет

- ▶ Біз айналамыздағының барлығына ұқыпты қараймыз.
- ▶ Біз сенім мен құрмет қағидаларының негізінде әрекет етеміз.
- ▶ Біз заңдар мен дәстүрлерді сақтаймыз.

I – Тұтастық

- ▶ Біз өзімізге жүктелген міндеттемелерді орындаймыз.
- ▶ Біз өз айтқанымызды жасаймыз.
- ▶ Біз әрдайым әділміз және адалмыз.

M – Меритократия

- ▶ Біз лайықты кәсіпқойларды таңдаймыз.
- ▶ Біз рөліне қарамастан кез келген тұлғаға пікірін айту мүмкіндігін береміз.
- ▶ Біз нәтижеге жеткені үшін көтермелейміз.

E – Мүлтіксіздік

- ▶ Біз озық тәжірибе мен технологияларды пайдаланып, ұтымды және сапаның жоғарғы деңгейі бойынша жұмыс істейміз.
- ▶ Біз қосылған құнды құру үшін әрекет ете отырып, жауапкершілікті көтереміз.
- ▶ Біз бәріне әуеспіз, үнемі оқимыз және Қорды дамытамыз.



ҚОРДЫҢ ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫ



2018 ЖЫЛДЫҢ НЕГІЗГІ КӨРСЕТКІШТЕРІ



1 243
МЛРД ТГ

ТАЗА
ПАЙДА



315,2
МЫҢ АДАМ

ЖҰМЫСКЕРЛЕР
САНЫ



121
МЛРД ТГ

САТЫП АЛУЛАР
ҚОРЫТЫНДЫСЫ
БОЙЫНША
ҮНЕМДЕУ



53%

АТСАЛЫСУ
ДӘРЕЖЕСІ



7,3
МЛРД ТГ

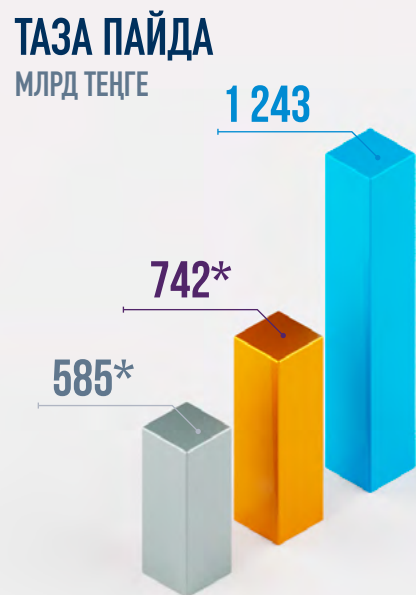
ДЕМЕУШІЛІК
ЖӘНЕ ЖӘРДЕМ



69%

ӘЛЕУМЕТТІК
ТҰРАҚТЫЛЫҚ
РЕЙТИНГІ

2018 ЖЫЛДЫҢ НЕГІЗГІ КӨРСЕТКІШТЕРІ



*Қайта есептелген, KMG International N.V. 2016 және 2017 жылдарға арналған шоғырландырылған көрсеткіштерді есептеу кезінде жалғасып жатқан қызмет шеңберінде есепке алынған

**Демеушілік көмек бойынша шығындар Жалпы әкімшілік шығындардың құрамында

ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ МАҚСАТТАР

Қор БҰҰ тұрақты даму жөніндегі мақсаттарын қолдайды

2016 жылдың 1 қаңтарында әлем 2030 жылға дейінгі кезеңнің тұрақты даму саласындағы 17 мақсатқа негізделген белсенді түрлену жоспарын келесі он бес жыл ішінде кезек күттірмейтін жаһандық мәселелерді шешу үшін күн тәртібін іске асыруды ресми түрде бастады.

Тұрақты даму саласындағы 17 мақсат пен 169 тапсырма (ТДМ) барлығына арналған адам құқықтарын іске асыруға бағытталған, олар кешенді және бөлінбейтін сипатқа ие және тұрақты дамудың келесі үш компонентінің теңгерімділігін қамтамасыз етеді: экономикалық, әлеуметтік және экологиялық. Бұл мақсаттар мен тапсырмалар ұлттық алдағы 15 жыл ішінде адамзат пен планета үшін маңызы үлкен салалардағы ұлттық үкіметтердің әрекеттерін ынталандыратын болады.

Олардың ішінен біз Қор Тобының қызметі үшін стратегиялық басымдыққа ие тоғыз мақсатты таңдап алдық, оларға қол жеткізуге ол негізгі қызметі барысында ықпал етеді. Ағымдағы қызметке сонымен қатар БҰҰ тұрақты даму

саласындағы басқа да мақсаттарына қол жеткізуге ықпал ететін тапсырмалар интеграцияланған.

Қор Тобының тұрақты даму саласындағы мақсаты мен тапсырмалары БҰҰ тұрақты даму саласындағы таңдалған басым мақсаттарына сәйкес келеді.

Топ белгілі бір БҰҰ мақсаттарын жүзеге асыруға өзінің негізгі қызметінің аясында ғана емес, сонымен қатар өзі қызмет ететін аймақтардағы өмір сапасын жақсартуға, денсаулық сақтау, ғылым мен білім, мәдениет және қоршаған ортаны қорғау жүйесін дамытуға бағытталған түрлі жобалар мен бастамаларға қолдау көрсету және қатысу арқылы тікелей көмек көрсетуде.



ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ

ТҰРАҚТЫ ДАМУ — БІЗДІҢ
СТРАТЕГИЯЛЫҚ МАҚСАТ
МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА
ӘРЕКЕТТЕСУ
МАҢЫЗДЫЛЫҚТЫ ТАЛДАУ
ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ
БАСТАМАЛАР
КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ
ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАҚЫЛАУ
ЖӘНЕ ІШКІ БАҚЫЛАУ

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ

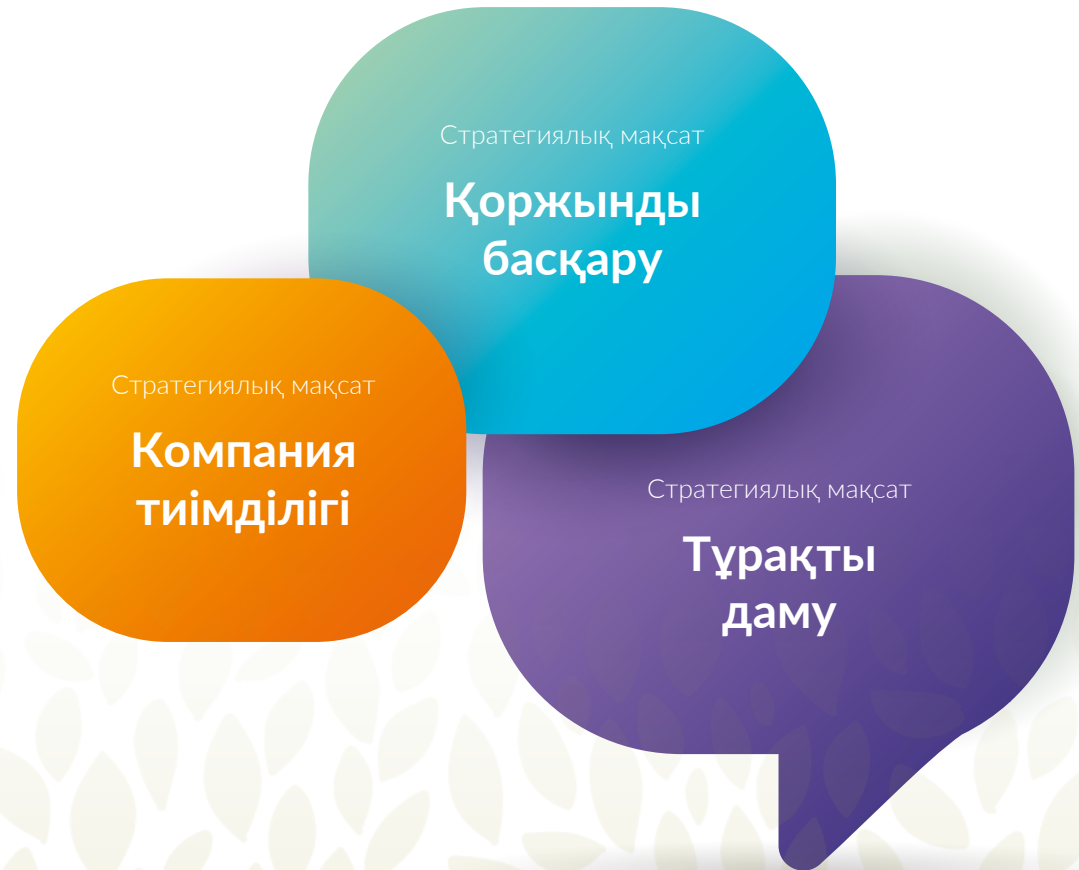


ТҰРАҚТЫ ДАМУ – БІЗДІҢ СТРАТЕГИЯЛЫҚ МАҚСАТ

2018 жылы Қордың Жалғыз акционері Қордың 2028 жылға дейінгі жаңа даму стратегиясын бекітті. Ол Корпоративтік басқару мен тұрақты дамуды Қордың алдағы он жылға арналған үш стратегиялық мақсаттарының бірі ретінде айқындайды.

Осы стратегиялық мақсаттың аясында біз корпоративтік басқару және тұрақты даму саласындағы жоғары деңгейге қол жеткізуді, Қор мен қоржындық компаниялардағы корпоративтік басқару деңгейін арттыруды, кадрлық әлеуетті өсіруді және меритократия қағидаттарын енгізуді қамтамасыз етуді жалғастыруды жоспарлап отырмыз. Жаңа стратегия шеңберінде демеушілік бастамалар, сондай-ақ тұрақты даму саласындағы Қор айқындаған бастамаларды жүзеге асыру қарастырылған. Қор «жасыл экономика» қағидаттарын ұстануды қамтамасыз етеді және Қазақстан Республикасының «жасыл экономикаға» өтуі жөніндегі шаралар мен көрсеткіштер Тұжырымдамасын іске асырады.

Осы стратегиялық мақсатты іске асыру нәтижелері бойынша тұрақты даму, еңбекті, денсаулық пен қоршаған ортаны қорғау, экономикалық көрсеткіштер мен қаржылық тұрақтылықты жақсарту, сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет ету, корпоративтік басқару рейтингін және әлеуметтік тұрақтылық рейтингін жақсарту саласындағы жақсартылған көрсеткіштерге қол жеткізуді қамтамасыз ететін басқару жүйесін құру күтілуде.



МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ

Қордың мүдделі тараптармен өзара әрекеттесуі компанияның күнделікті тәжірибесіне AA1000AP, AA1000SES және GRI стандарттарына сәйкес әртүрлі топтармен жүйелі диалогты енгізуге негізделген. Жұмыскерлер, акционерлер мен бизнес-серіктестер, Қоржындық компаниялар, мемлекеттік органдар мен жергілікті қауымдастықтар және бұқаралық ақпарат құралдары Қордың маңызды мүдделі тараптары болып табылады. Қор өзара әсер ету және мүдделердің қиылысу дәрежесін ескере отырып, Қор қызметінің нәтижесінде тікелей немесе жанама, оң немесе теріс әсерге ұшырау дәрежесі бойынша, сондай-ақ өндірістік процесстерге ықтимал әсер ету қабілеті бойынша, корпоративтік басқару немесе бренд бейімділігін ескере отырып, стейкхолдерлер шеңберін анықтайды.

Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу қағидаттары мен рәсімдері «Самұрық-Қазына» АҚ Мінез-құлық кодексін тұжырымдайды



ДИАЛОГТАН СЕРІКТЕСТІККЕ

СТЕЙКХОЛДЕРЛЕР



АКЦИОНЕРЛЕР



ҚОРЖЫНДЫҚ КОМПАНИЯЛАР



ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР



ЖЕРГІЛІКТІ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР, ҮЕҰ, ҚОҒАМ



МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАР



БИЗНЕС-СЕРІКТЕСТЕР, КЛИЕНТТЕР МЕН ЖЕТКІЗУШІЛЕР



БИЗНЕС-ҚАУЫМДАСТЫҚ, БАҚ

ҚҰНДЫЛЫҚТАР АЯСЫ

- ▶ Жарғылық капитал
- ▶ Стратегиялық бағыт пен бағдар
- ▶ Ашықтықпен стандарттарды және ақпаратты ашу тәжірибесін арттыру

- ▶ Стратегиялық ресурстар мен мүмкіндіктер
- ▶ Болашақ дамуға арналған мүмкіндіктер

- ▶ Адами капиталды дамыту
- ▶ Ынтымақтастыққа негізделген еңбек қатынастары
- ▶ Компанияға деген бейілділік

- ▶ Жұмыс күшінің тұрақтылығы және дауларды шешу
- ▶ Өзара қолдау және бейімделу

- ▶ Макроэкономикалық және әлеуметтік саясат
- ▶ Мүдделік қолдау мүмкіндігі

- ▶ Тиімді жеткізулер тізбегі және құн құру тізбегі
- ▶ Бірігіп әзірлеу, дамыту және проблемаларды шешу

- ▶ Конструктивті ынтымақтастық
- ▶ Стандарттарды ерікті қолдану
- ▶ Қауымдастық растауы
- ▶ Бедел және бейілділік

НЕГІЗГІ МӘСЕЛЕЛЕР

- ▶ Өнімділік
- ▶ Даму стратегияларын енгізу
- ▶ Дивидендтер
- ▶ Ашықтық және ақпаратты ашу

- ▶ Озық әдістер мен стандарттарды енгізу
- ▶ Даму бағыттары бойынша әдістемелік қамсыздандыру

- ▶ Жалақы
- ▶ Әлеуметтік пакет
- ▶ Қауіпсіз жұмыс жағдайлары
- ▶ Кәсіби өсу

- ▶ Демеушілік және қайырымдылық

- ▶ Салықтық және әлеуметтік аударымдар
- ▶ Жергілікті халықтың жұмыспен қамтылуы
- ▶ Халыққа әсерін тигізетін жобаларға инвестициялар
- ▶ Әлеуметтік тұрақтылық рейтингі

- ▶ Сатып алулар ашықтығы (сенімділік, нәтижелер тұрақтылығы, талаптарды орындау)
- ▶ Бизнес жүргізудің әдеп нормалары

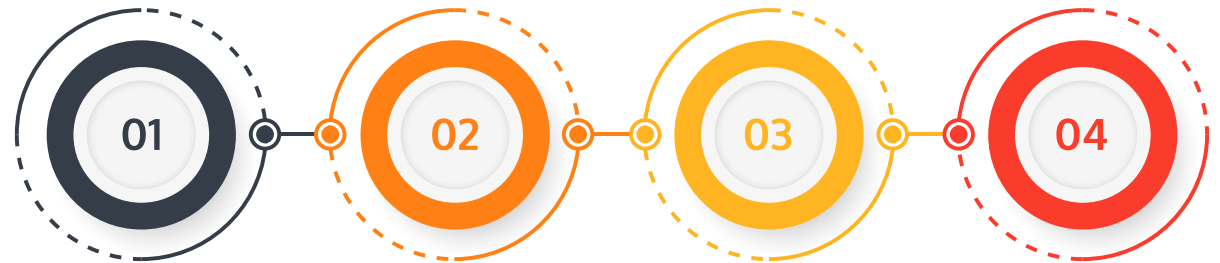
- ▶ Ашықтық және ақпаратты ашу
- ▶ Бедел рейтингі

МАҢЫЗДЫЛЫҚТЫ ТАЛДАУ

Есеп Қор үшін, мүдделі тараптар мен жалпы қоғам үшін маңызды болып табылатын мәселелер жөніндегі ақпаратты қамтиды.

Есептің мазмұнын GRI стандарттарына сәйкес анықтау үшін есепте көрсетілуі керек негізгі тақырыптардың маңыздылығын бағалау рәсімі өткізілді. Осы мақсатта мүдделі тараптардың өкілдері - Қор қызметкерлері мен сыртқы стейкхолдерлергесауалнама жүргізілді.

Сонымен қатар, мүдделі тараптар үшін маңызды мәселелерді анықтау мақсатында есепті дайындау барысында келесілерге талдау жүргізілді:



Маңыздылықты анықтау процессі

Ашуға арналған тақырыптарды анықтау

- ▶ Өткен тақырыптар тізімін талдау
- ▶ Қызмет контекстін талдау
- ▶ Инвестициялық холдингтердің есептерін талдау

Тақырыптарға басымдық беру

- ▶ Трендтерді талдау
- ▶ Мүдделі тараптарды тарту
- ▶ 18 маңызды тақырып анықталды

Құрылған маңыздылық матрицасы және ашуға арналған көрсеткіштер жоспары

Қордың Қоржындық компанияларының тұрақты даму саласындағы ақпараттық сұраныстары мен есептіліктері;

Іскери серіктестерден, рейтингтік агенттіктерден, қаржы институттарынан ақпараттық сұраулар;

Қор жұмыскерлерінің кері байланыс материалдары және жұмыскерлердің қатысу және қанағаттану дәрежесін анықтау жөніндегі сауалнама нәтижелері;

Қордың әлеуметтік жобалары талқыланған іс-шаралар материалдары.

МАҢЫЗДЫЛЫҚТЫ ТАЛДАУ

Маңызды тақырыптар матрицасы

Маңыздылық дәрежесін анықтау кезінде жұмыс тобы осы тақырыптардың Қор үшін және негізгі мүдделі тараптар үшін маңыздылығын, сонымен қатар халықаралық құжаттарда – БҰҰ Жаһандық шартында және БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарында көрсетілген қоғамдық контекст пен талаптар тұрғысынан маңыздылығын ескерді.



Әлеуметтік тақырыптар



Экологиялық тақырыптар



Экономикалық тақырыптар

ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ БАСТАМАЛАР

Тұрақты даму бастамалары, корпоративтік басқару және корпоративтік мәдениет тұрақты дамудың негізі және Қор қоржынының құнына әсер ететін сыни факторлар болып табылады.

Қор өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға деген әсерінің маңыздылығын түсінеді және ұзақ мерзімді құндылықты арттыруға ұмтыла отырып, мүдделі тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін сақтай отырып, ұзақ мерзімді перспективада өзінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара әрекеттестік тәсілі Қор мен Қор тобының тұрақты дамуына ықпал етеді.

2018 жылы Қор Тұрақты даму саласындағы келесі бастамаларды анықтады:

- ▶ Тиімді корпоративтік басқару және жетік тәуекел мәдениеті
- ▶ Қаржылық тұрақтылық
- ▶ Адами әлеуетті дамыту
- ▶ Жоғары этикалық стандарттар және сыбайлас жемқорлықпен күрес
- ▶ Экологиялық жауапкершілік
- ▶ Жауапты сатып алулар
- ▶ Жақсы бедел және жоғары ашықтық деңгейі
- ▶ Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы тұрақты құндылықтар
- ▶ Жауапты инвестициялар



БАСТАМАЛАРДЫ ІСКЕ АСЫРУ БОЙЫНША 2018 ЖЫЛДЫҢ НӘТИЖЕЛЕРІ



Тиімді корпоративтік басқару және жетік тәуекел мәдениеті:

- ▶ Тәуелсіз диагностика жүргізу
- ▶ ҚК Директорлар кеңестері мен Байқаушы кеңестерінің құрамын нығайту
- ▶ Кодекс талаптарына сәйкес 5 ҚК Директорлар кеңесін құру.



Қаржылық тұрақтылық:

- ▶ Қаржы көрсеткіштерінің оң динамикасы
- ▶ Қаржылық тұрақтылықты нығайту.



Жауапты сатып алулар:

- ▶ ББІ рәсімдерін оңтайландыру және жеңілдету бөлігіне елеулі өзгерістер енгізілді
- ▶ ЭСАЖ жаңғырту: жаңа мүмкіндіктер енгізілді
- ▶ Әзірленетін және өткізілетін санаттық сатып алулар стратегияларының тізімі 54-тен 88-ге дейін көбейтілді.



Жауапты инвестициялар:

- ▶ Қор Тобының инвестициялық жобаларын жіктеу жөніндегі Әдістемелік ұсыныстарды бекіту
- ▶ 2018 жылы Инвестициялық-Стратегиялық комитеттің 34 отырысы өткізіліп, 101 мәселе қаралды, 50 тапсырма берілді.



Экологиялық жауапкершілік:

- ▶ 2019 жылы еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және қоршаған ортаны қорғау саласындағы Қор Нұсқаулығын бекіту
- ▶ Қордың ҚК экологиялық менеджмент жүйесін қалыптастыру
- ▶ Қор Тобының қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруы.



Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы тұрақты құндылықтар:

- ▶ Ғимараттың өрт-техникалық тексерулерін, кешенді тексерулерді жүргізу
- ▶ Өрт қауіпсіздігі бойынша нұсқаулықтар жүргізу
- ▶ 2019 жылы еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және қоршаған ортаны қорғау саласындағы Қор Нұсқаулықтарын бекіту.



Адами әлеуетті дамыту:

- ▶ 2019 жылы АДАМДАР бағыты бойынша Трансформациялау Жол картасы өзектендірілді
- ▶ Қордың 2018-2028 жылдарға арналған кадрлық саясаты өзектендірілді
- ▶ «Жиынтық сыйақы», «ШЖК тәжірибесі мен білімдерін қазақстандық жұмыскерлерге беру жөніндегі ҚНК әдістемесі», «Job Matching» бағыттары бойынша HR бойынша Корпоративтік стандарттарға өзгертулер енгізілді.



Жоғары этикалық стандарттар және сыбайлас жемқорлықпен күрес:

- ▶ ҚК қызметтік тергеулер жүргізу және жеке/заңды тұлғалар мен жасырын тұлғалардан, соның ішінде «жедел желіге» келіп түскен өтініштер бойынша статистиканы тіркеу
- ▶ ҚК комплаенс қызметтеріндегі бос лауазымдарға орналасу үшін үміткерлерді іздеу және олармен сұхбат жүргізу.



Жақсы бедел және жоғары ашықтық деңгейі:

- ▶ Қордың 2018-2020 жылдарға арналған Идеологиялық тұжырымдамасын және «Самұрық-Қазына» АҚ Коммуникациялық стратегиясын бекіту
- ▶ Қордың www.sk.kz ресми веб-сайтын жаңарту
- ▶ Кешенді (тоқсандық) және негізгі (айлық) медиа-жоспарлардың шеңберінде ҚК баспасөз қызметтерімен жұмыс істеудің жүйелі параметрлерін енгізу.

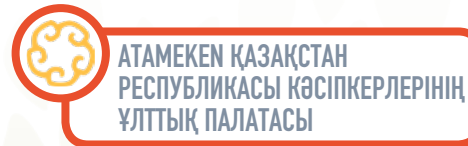
БАСТАМАЛАРДЫ ЕНГІЗУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕ АЛМАСУ

Қор тобы өз қызметінің тұрақтылығын арттыру және тиімділікті арттыру шеңберінде ұлттық және халықаралық деңгейде түрлі қауымдастықтардың тапсырмаларын іске асыруға қатысады.

Қор ашық, сындарлы сұхбатқа пен мемлекеттік органдармен, бизнес және қоғаммен жауапты өзара әрекеттестікке бағытталған және бұл ретте заңнама нормалары мен корпоративтік және іскерлік әдептің жоғары стандарттарын басшылыққа алады.

Өзара әрекеттестіктің негізгі бағыттары: заңнаманы және нормативтік базаны дамыту және жетілдіру, бірлескен жобаларды бастау және іске асыру, саланы және өңірлерді тұрақты дамыту жөніндегі негізгі бастамаларды ілгерілету.

Қор әр түрлі мақсатты топтармен жұмыс істей отырып, төменде көрсетілген халықаралық және ұлттық қауымдастықтарда өз қызметін жүзеге асырады.



КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ

Қордың корпоративтік басқару жүйесі халықаралық озық тәжірибеге, үздік практикаларға негізделген және сыртқы ортадағы өзгерістерді және мүдделі тараптардың қажеттіліктерін ескере отырып, үнемі дамып келеді, бұл жүйенің барлық элементтерінің Қордың тұрақты дамуын үздіксіз басқаруға қатысуын қамтамасыз етеді.

Директорлар кеңесі

Қор қызметінің стратегиялық басқаруын жүзеге асырады. Жалғыз акционерге есеп береді және өз құзыретінің шегінде акционер мүдделерін көздейді.

Қордың тұрақты даму саласындағы саясатын айқындау және менеджменттің оны орындауын бақылау Директорлар кеңесінің маңызды қызметі және Қордың стратегиялық дамуының негіздерінің бірі болып табылады. Директорлар кеңесінің құзыретіне Қордың тұрақты даму саласындағы қызметінің нәтижелерін қарау кіреді, осыған орай жыл сайын Қордың тұрақты даму саласындағы шоғырландырылған қаржылық есептілігі шығарылады.

Басқарма

Стратегияны іске асырудың негізгі бағыттарын айқындайды және қызметтің басым бағыттарын анықтау жөнінде Директорлар кеңесіне ұсыныстар дайындайды және олардың жүзеге асырылуы туралы есеп береді, сондай-ақ Қордың басқару органдарының шешімдерінің, оның ішінде тұрақты дамуға қатысты шешімдерінің орындалуы мен бақылауы бойынша жұмыстарды ұйымдастырады.



ҚОРДЫ БАСҚАРУ ЖӨНІНДЕГІ КЕҢЕС

Қордың бәсекеге қабілеттілігі мен қызметінің тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлеу

Қордың Даму стратегиясын мақұлдау

Қордың тәуелсіз директорлары болып сайлануға кандидатураларды, сондай-ақ Қордың тәуелсіз директорларына сыйақы төлеу мөлшері мен шарттарын келісу

Қордың Қазақстан экономикасын әртараптандыру және жаңғырту жөніндегі мемлекеттік бағдарламаларға қатысуы жөніндегі ұсыныстарды қарастыру

ЖАЛҒЫЗ АКЦИОНЕР

Корпоративтік басқару кодексін бекіту

Директорларды, Басқарма төрағасын тағайындау / босату

Қордың даму стратегиясын бекіту

Қаржылық нәтижелерді бекіту және дивидендтер алу

ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ

Даму жоспарларын, жылдық бюджеттерді бекіту және олардың орындалуына мониторинг жүргізу

Басқарманың сандық құрамын, өкілеттік мерзімін анықтау, Басқарма мүшелерін тағайындау / босату, Басқарма мүшелерінің ПӘК бекіту

Қор саясатын бекіту: тәуекелдерді басқару, тұрақты даму, ақпаратты ашу және т.б. саясаты бойынша

Сыртқы аудиторды таңдау

Корпоративтік хатшы қызметі

Сыртқы аудитор

Қаржылық есептілік пен ішкі бақылау бойынша нәтижелер мен ұсыныстар

Тағайындаулар және сыйақылар жөніндегі комитет

Трансформация бағдарламасын іске асыруды бақылау жөніндегі комитет

Мамандандырылған комитет

Стратегия жөніндегі комитет

Аудит жөніндегі комитет

Басқарма құрамы, сыйақы және Директорлар кеңесінің сабақтастығы

Трансформация бағдарламасының орындалуына мониторинг жүргізу

Қордың ҚК қызметінің экономика-ның дамуына әсерін кешенді және объективті түрде талдау

Қордың даму стратегиясы мен Қордың даму жоспарын алдын ала мақұлдау

Қаржылық ақпараттың тұтастығы және ішкі бақылау. Директорлар кеңесіне сыртқы аудиторды таңдау жөніндегі ұсыныс

Ішкі аудит қызметі

Қордың қаржылық-шаруашылық қызметін бақылау, ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару жүйесі саласындағы бағалау

БАСҚАРМА

Инвестициялық-стратегиялық комитет

Кадрлық саясат жөніндегі комитет

Жаңғырту жөніндегі кеңес

Басқарма хатшылығы

1-ДЕҢГЕЙДЕГІ ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ / ҚК БАЙҚАУШЫ КЕҢЕСІ

1-ДЕҢГЕЙДЕГІ ҚК АТҚАРУШЫ ОРГАНЫ



Корпоративтік басқарудың құрылымы, басқару органдары мен комитеттердің функциялары мен құрамы туралы толық ақпарат Қордың 2018 жылға арналған жылдық есебінде келтірілген.

ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ІШКІ БАҚЫЛАУ

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және ішкі аудит саласындағы Трэдвэй(COSO) комиссиясының Демеушілік ұйымдар комитетінің ұсыныстарын негізге ала отырып әзірленген Қордың тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жөніндегі саясатында айқындалған және Қордың міндеттеріне қол жеткізуге сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған. Қордың негізгі төрт санатқа жіктелетін міндеттері бар:

Қор миссиясының орындалуына ықпал ететін стратегиялық мақсаттар

01

Қордың қаржылық-шаруашылық қызметінің тиімділігіне, сондай-ақ активтердің сақтығын қамтамасыз ету мәселелеріне қатысты операциялық мақсаттар

02

Қолданыстағы заңнама мен ішкі талаптарды сақтау, соның ішінде еңбекті қорғау, ақпараттық және экологиялық қауіпсіздік талаптарына сәйкестік саласындағы мақсаттар

03

Анық қаржылық немесе қаржылық емес есептілікті, ішкі және (немесе) сыртқы есептілікті уақтылы дайындау саласындағы мақсаттар

04

ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін үнемі жетілдіру Қорға сыртқы және ішкі ортадағы өзгерістерге уақтылы және дұрыс жауап беруге, қызметтің тиімділігі мен нәтижелілігін арттыруға, сондай-ақ Қор құнын арттыруға мүмкіндік береді.

Тәуекелдерді басқару қызметтің барлық саласында және барлық басқару деңгейлерінде тұрақты түрде жүзеге асырылады. Стратегиялық тәуекелдер Директорлар кеңесі мен Қордың топ-менеджменті деңгейінде басқарылады, негізгі операциялық тәуекелдер топ-менеджерлер деңгейінде басқарылады, басқа да елеулі операциялық тәуекелдер құрылымдық бөлімшелер басшылары деңгейінде басқарылады.

Жыл сайын Қордың тәуекел-тәбеті, шоғырландырылған тіркелімі және тәуекелдер картасы бекітіледі; әр тоқсан сайын тәуекелдер картасы мен оларды басқару жоспарларын жаңарту арқылы тәуекелдер жөніндегі есептер Директорлар кеңесінің/ҚК және Қордың Байқаушы кеңестерінің қарауына шығарылады.



ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ БАСТАМАЛАР

ЖОҒАРЫ ӘДЕП СТАНДАРТТАРЫ ЖӘНЕ СЫБАЙЛАС
ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ӘРЕКЕТ
ЖАУАПТЫ САТЫП АЛУЛАР
НЕГІЗГІ ҚАРЖЫЛЫҚ КӨРСЕТКІШТЕР
ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАР
ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІ БАСҚАРУ
ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ
ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ
ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ
АДАМИ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ
АҚПАРАТТЫҚ САЯСАТ
ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҮНТЫМАҚТАСТЫҚ

ЖОҒАРЫ ӘДЕП СТАНДАРТТАРЫ ЖӘНЕ СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ӘРЕКЕТ

Қор барлық қызметкерлерге ортақ бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамытуды және өзара сыйластық, сенім және ашықтық атмосферасын құруды көздейді. Корпоративтік мәдениет тұрақты даму қағидаттарын ескере отырып, Қордың Даму стратегиясын тиімді түрде іске асыруды қамтамасыз етуге арналған.

Қордың стратегиялық мақсаттарын сәтті іске асыру Қордың барлық стейкхолдерінің сеніміне және қызығушылығына негізделеді. Бұл сыбайлас жемқорлықтың ешқандай да көрінісімен үйлеспейді.



**ҚОРДЫҢ 84
ЖҰМЫСКЕРІ**

Біз сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекеттердің басым бағыттары, маңызды іс-шаралары бойынша сыбайлас жемқорлықтың комплаенс жүйесін, басқарушы органдардың Қордағы ғана емес, сонымен қатар Қоржындық компаниялардағы рөлдерін біртіндеп құрып жатырмыз.

2018 жылы Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңының 7-бабына сәйкес Қордың Компаниялар тобында сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізілді, оның барысында сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оны болдырмау саласындағы ішкі нормативтік құжаттар, Қордағы мүмкін сыбайлас жемқорлық көріністеріне қатысты БАҚ жарияланымдар қаралды және азаматтардың түрлі арналар арқылы келіп түсетін өтініштеріне, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық жасауға итермелейтін мүмкін себептер мен жағдайларға талдау жүргізілді.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторингтің нәтижелері бойынша «Самұрық-Қазына» АҚ Қоржындық компаниялары үшін 2019 жылға арналған «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспары жасалды.

Сондай-ақ, 2019 жылы Қоржындық компаниялардағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін есепке алу үшін, Қордың Комплаенс қызметі бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарды, мемлекеттік (құқық қорғау) органдардың алдын алу шараларын қабылдау мақсатындағы, соның ішінде клиенттерге қызмет көрсетуге қатысты бизнес процесстерде ІТ жүйесін енгізу қажеттілігін анықтау мақсатындағы тексерістерін ескере отырып, сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау жүргізуді ұсынды.

2018 жылы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің Астана қаласы бойынша Департаментінің Басшысының қатысуымен өткен сыбайлас жемқорлыққа қарсы тренингтен өтті

БАСТАМАШЫЛЫҚ АҚПАРАТТАНДЫРУ САЯСАТЫ

Қордың Директорлар кеңесі мақұлдаған Бастамашылық ақпараттандыру саясатына сәйкес, бастамашылық ақпараттандыру желісі («жедел желі») енгізілді, оның операторы Қор тобына кіретін барлық компаниялар үшін Deloitte тәуелсіз компаниясы болып табылады.

«Жедел желі» сыбайлас жемқорлыққа қатысты мәліметтерді, ұрлық, асыра пайдалану, әдепті және еңбек заңнамасын бұзу туралы мәліметтерді хабарлауға арналған. Бұл байланыс арнасы компания жұмыскерлеріне, сондай-ақ жеке және заңды тұлғалардың сырттай шағымдарына арналған.

Есепті кезеңде жедел желіге жүгіну статистикасы

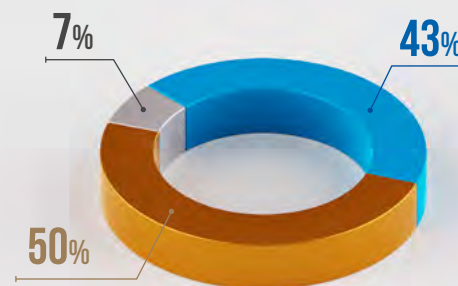
	Жедел желіге келіп түскен хабарламалардың саны	Жоғары релевантты деп танылғандарының саны	Фактілері расталған және іс-шаралар қабылданған хабарламалар саны
2017 жыл	2 894	50	11
2018 жыл	10 141	137	30



Мінез-құлық кодексі, Бастамашылық ақпараттандыру саясаты және жедел желі туралы ақпаратты www.sk.kz сайтынан алуға болады

РАСТАЛҒАН БҰЗУШЫЛЫҚТАР ЖӨНІНДЕГІ ҚЫЗМЕТ САЛАЛАРЫ БОЙЫНША БӨЛІНУІ

- Сатып алу
- Еңбек заңнамасын сақтау
- Бухгалтерлік есеп



ҚОРЖЫНДЫҚ КОМПАНИЯЛАР БОЙЫНША 2018 ЖЫЛҒЫ КОМПАЕНС-ХАБАРЛАМАЛАР



** Көрсетілген хабарламалардың барлығы қарастыру процессінде

МІНЕЗ–ҚҰЛЫҚ КОДЕКСІ

Қорда мінез-құлық кодексі әрекет етеді, онда Қордың корпоративтік құндылықтары, іскерлік мінез-құлық және мүдделі тараптармен қарым-қатынас жүргізу қағидалары мен ережелері бекітілген. Кодекс барлық жұмыскерлер басшылыққа алатын корпоративтік әдептің негізгі талаптарының жиынтығы болып табылады.

Кодекстің ережелері лауазымға қарамастан Қордың барлық жұмыскерлеріне қолданылады.

Мінез-құлық кодексінің мақсаты:

Қордың капиталын арттыруға және беделін, қаржылық тұрақтылық пен тиімділікті нығайтуға бағытталған сақтауға міндетті іскерлік мінез-құлық пен әдеп ережелерін анықтау. Кодекс әрбір қызметкер Қор қызметі мен беделінің нәтижелері үшін жауапкершілікті сезіне алатын және сонымен бірге еңбек міндеттерін орындау кезінде өз тұлғасына деген Қордың назарына сүйене алатын жұмыс жағдайын құруға арналған.

Мінез-құлық кодексі – бұл барлық жұмыскерлері кәсіби мамандар командасының мүшелері болып табылатын үздік Қорды құрудың бір құралы.



Мінез-құлық кодексі, Бастамашылық ақпараттандыру саясаты және жедел желі туралы ақпаратты www.sk.kz сайтынан алуға болады.



ЖАУАПТЫ САТЫП АЛУЛАР

Қордың сатып алулар жүйесі рәсімдердің ашықтығына, бәсекелестіктің тең шарттарына, адал серіктестікке, жеткізушілердің сенімділігіне және барлық тараптардың тиісті нормаларды толықтай сақтайтынына кепілдік береді.

Қор үздік практикалар мен стандарттарды енгізе отырып, сондай-ақ бизнес-процесстерді автоматтандыра отырып, жеткізулер тізбегінің тиімділігін арттыруға үнемі күш салады.

Компанияның стратегиялық мақсаттарына сәйкес Қор ұйымының сатып алу қызметінің тиімділігін арттыруды қамтамасыз етуге бағытталған тапсырмаларды белсенді түрде жүзеге асыратын «Самұрық-Қазына Контракт» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі Қордың сатып алулар саласындағы уәкілетті органы болып табылады.

Қор Тобының компанияларының сатып алудағы жергілікті қамту үлесінің мониторингі

«Samruk-Kazyna Contract» қызметінің негізгі мақсаттары

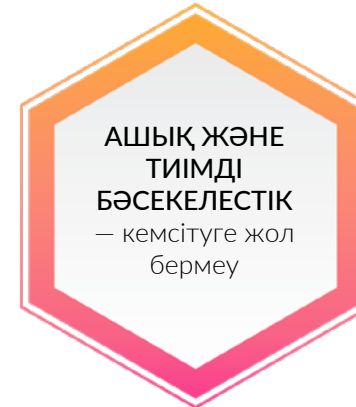


Қор тобының компаниялары сатып алатын тауарлар, жұмыстар және қызметтер бағаларының маркетингін жүзеге асыру

SK Contract негізгі қағидаттары



АШЫҚТЫҚ
— сатып алулар туралы ақпараттың ашықтығы мен қол жетімділігі



АШЫҚ ЖӘНЕ ТИІМДІ БӘСЕКЕЛЕСТІК
— кемсітуге жол бермеу



ӘДІЛДІК
— сатып алу қатысушылар барлығына бірдей тең мүмкіндік

2018 жылы Серіктестік Қордың 187 ұйымынан тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді сатып алудағы жергілікті қамту туралы есептерді жинауды, өңдеуді және талдауды қамтамасыз етті.

2018 жылдың қорытындылары бойынша Қор тобы бойынша тауарларды, жұмыстарды, қызметтерді сатып алудың жалпы көлемі 4,9 трлн теңгені құрады. Жергілікті қамтудың нақты үлесі 75% құрады, оның ішінде: тауарлармен – 68% (1,88трлн теңге); жұмыстармен, қызметтермен – 80% (3,05 трлн теңге).

Тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді сатып алудағы жергілікті қамту үлесінің мониторингі

	2016		2017		2018	
	Сума, млрд теңге	Жергілікті қамтудың үлесі	Сума, млрд теңге	Жергілікті қамтудың үлесі	Сума, млрд теңге	Жергілікті қамтудың үлесі
Тауарлар	1 385	69%	1 646	68%	1 880	68%
Жұмыс/Қызмет	2 737	76%	3 234	79%	3 052	80%
Барлығы	4 122	74	4 880	75	4 932	75%

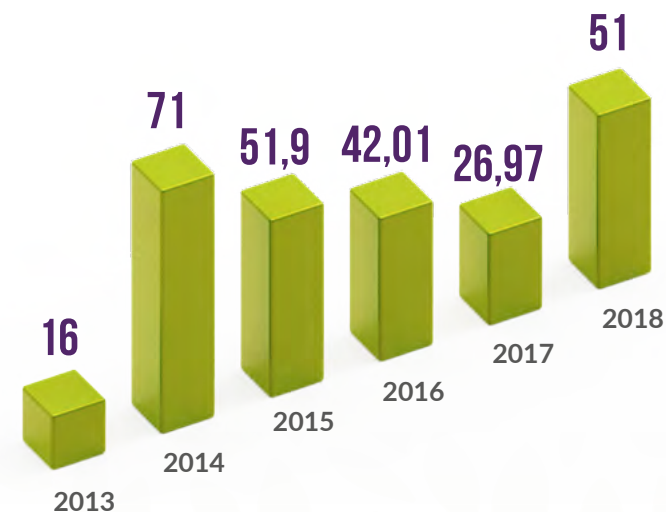


SK Contract қызметі туралы толық ақпарат <http://skc.kz/> ресми сайтында орналасқан.

2018 ЖЫЛДАҒЫ САТЫП АЛУЛАР ЖҮЙЕСІНДЕГІ НЕГІЗГІ ЖЕТІСТІКТЕР

ЭСАЖ жұмысының көрсеткіштері	2016 год	2017 год	2018 год
Өткізілген сатып алулар, мың бірл.	202,8	188,5	227
Өткізілген сатып алулардың осынды құны, трлн теңге	1,671	2,293	2,7
Тіркелген екінші деңгей банктерінің саны	15	16	14
Тіркелген бақылаушылар саны	40	12	26
Өңделген қоңыраулар, мың	77,4	110,4	154,2
Өңделген хат жүгінулері, мың	67	20	21
Өткізілген оқулар	24	53	35
Жаңа жеткізушілерді тіркеу, мың	9	18	27,5
Тіркелген тапсырыс берушілер саны	245	224	207

ЭЛЕКТРОНДЫ САТЫП АЛУ ӨТКІЗУДЕН БОЛАТЫН ҮНЕМДЕУ, МЛРД ТЕҢГЕ



«Самұрық-Қазына» АҚ Холдингі сатып алуларының тиімділігі мен ашықтығын арттыру жұмысының аясында «Самұрық-Қазына» АҚ тобындағы электрондық сатып алулардың ақпараттық жүйесін қолдау және жетілдіру

2018 жылы Серіктестік жаңа электронды сатып алулар платформасын – ЭСАЖ 2.0 әзірлеп, қолданысқа енгізді. Ол 2013 жылы енгізілген оған дейін қолданыста болған жүйені алмастырды.

ЭСАЖ 2.0 әзірлеу барысында цифрлық технологияларды қолдануға және қажеттіліктерді жоспарлаудан, сатып алу рәсімдерін өткізуден бастап, электронды

шарттар жасау мен орындауға дейінгі сатып алу циклін толықтай автоматтандыруға баса назар аударылады.

Осылайша, сатып алулардың электронды жүйесі Қордың барлық тобының сатып алу қызметінде ашық және әділ бәсекелестікті ынталандыра отырып, Қор ұйымдарының сатып алуларының ашықтығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Тауар, жұмыс және қызмет жеткізушілерінің алдын ала біліктілік іріктеуі

Тауар, жұмыс және қызмет жеткізушілерінің алдын ала біліктілік іріктеу жүйесін енгізу саясаты әлем тәжірибесінде кеңінен таралған және сатып алу қызметін жүргізуде халықаралық компаниялар тарапынан қолдау тапқан және сатып алынатын тауарлар мен жұмыстардың сапасын жақсартуға, жеткізу мерзімдері мен сапасына байланысты тәуекелдерді азайтуға бағытталған. Өз кезегінде, әлеуетті жеткізушілердің біліктілігі жеткізушінің халықаралық стандарттарға және сапаға, ресурстарға, өндірістік қуаттылыққа және басқа да критерийлерге қойылатын талаптардың сәйкесінше деңгейіне сай келуін білдіреді.

Сатып алулардың санаттық басқару жөніндегі Құзыреттілік орталығын дамыту

Трансформация бағдарламасының шеңберінде 2017 жылы Қор Сатып алу санаттарын басқару жөніндегі Құзыреттілік орталығын құрды.

Сатып алуларды санат бойынша басқару дегеніміз – бұл бизнес мақсаттары мен тапсырыс берушілердің талаптарын нарық мүмкіндіктермен байланыстыратын және тапсырыс берушінің де, жеткізушінің де ұзақ мерзімді құндылығын арттыратын тауарлар мен қызметтерді сатып алу процесстерін стратегиялық басқару. Сатып алуларды басқарудың бұл жүйесінде ТЖҚ коммерциялық және техникалық тәсілдер ескеріледі.

2018 жылдың соңындағы ахуал бойынша ББІ нәтижелері

Тізімге кіргізілген алдын ала білікті әлеуетті жеткізушілердің жалпы саны

4 523
БІРЛ.

ББІ тізіміне кіргізілген жеткізушілер арасында өткізілген бәсекелестік сатып алулардың үлесі

59%*

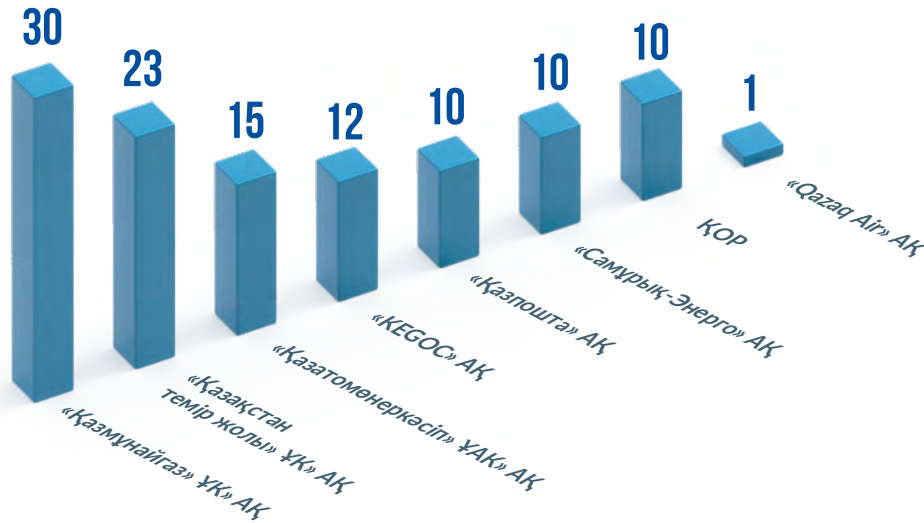
Тізімге кіргізілген алдын ала білікті әлеуетті жеткізушілердің 2018 жылдағы жалпы саны

3 143
БІРЛ.

* Бұл көрсеткішті есептеу кезінде Электрондық сатып алулардың ақпараттық жүйесінен алынған деректер пайдаланылады және АБІ арнайы тәртібі бойынша өткізілген сатып алулар санының конкурстық сатып алулардың жалпы санына пайыздық қатынасы есептелінеді. Сондай-ақ, келесі әрекеттерді есептемегенде, бастапқы сатып алулар деректері есепке алынады (өткізілмеген тендерге байланысты қайта хабарлау, сатып алулар жоспарындағы өзгерістерге байланысты қайта хабарлау, тендерді болдырмау және т.б.).

САТЫП АЛУДЫ САНАТТЫҚ БАСҚАРУ

ҚОРДЫҢ ҚОРЖЫНДЫҚ КОМПАНИЯЛАРЫНЫҢ ҚИМАДАҒЫ
САНАТТЫҚ САТЫП АЛУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ, БІРЛ.



2018 жылдың қорытындылары бойынша Тізімге Қор деңгейінде де, Трансформация периметріне кіргізілген Қоржындық компаниялар деңгейінде де сатып алулардың санаттық стратегияларын әзірлеуге және бекітуге арналған 111 сатып алу санаты кірді

САТЫП АЛУЛАРДЫ САНАТТЫҚ БАСҚАРУДАН
ТҮСЕТІН ПАЙДА, МЛН ТЕҢГЕ



31.12.2018ж. жағдай бойынша Қор тобы бойынша сатып алуларды санаттық басқарудан 14 633 млн теңге мөлшерінде пайда алынды.

Оның 2 856 миллион теңгесі осы механизм енгізілген бірінші жылда-ақалынды.

ССБ бағыты дамыған сайын пайда да артуда, бұл Қордың тұрақты даму бойынша қабылдаған шараларының тиімділігін көрсетеді. Сонымен, 2018 жылы сатып алуларды санаттық басқару есебінен 11 777 миллион теңге сомасындағы пайда алынды.

НЕГІЗГІ ҚАРЖЫЛЫҚ КӨРСЕТКІШТЕР

Көрсеткіштер, млрд теңге	2016	2017	2018
Жалпы пайда	1 255	1 633	2 349
Жалғыз акционерге кеңейтілген дивидендтер	57,4	124	123,9
Корпоративтік табыс салығы және Қазақстан Республикасының бюджетіне төленетін басқа да төлемдер	607,8	786,1	1 091,4
Қызметкерлердің еңбекақысы	791	882	945
Төленген пайыздар	410	454	535
Демеушілік және қайырымдылық*	16,6	16,3	7,3

* Демеушілік көмек бойынша шығындар Жалпы әкімшілік шығындардың құрамында

Қордың Компаниялар тобы ҚР өңірлерінің дамуына, әлеуметтік-экономикалық әлеуетті арттыруға және өңір тұрғындарының әл-ауқатын жақсартуға елеулі үлес қосуда.

Қордың экономикалық нәтижелілігі ел экономикасына қосқан үлесін, алынған кірістерді, төленген міндеттемелер мен салықтарды бағалауға мүмкіндік береді.

НЕГІЗГІ ҚАРЖЫЛЫҚ КӨРСЕТКІШТЕР, МЛРД ТЕНГЕ



НЕГІЗГІ КОЭФФИЦИЕНТТЕР, %

* Қайта есептелген, KMG International N.V. 2016 және 2017 жылдарға арналған шоғырландырылған көрсеткіштерді есептеу кезінде жалғасып жатқан қызмет шеңберінде есепке алынған

ҚАРЖЫЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҚ

Қордың рейтингтері

S&P Global Ratings: Болжам – тұрақты.

- ▶ «BB + / B» шетел валютасындағы міндеттемелер бойынша ұзақ мерзімді және қысқа мерзімді кредиттік рейтингтер
Бұл рейтинг Қордың жоғары кредиттік сапасын көрсетеді.
- ▶ «BB + / B» ұлттық валютадағы міндеттемелер бойынша ұзақ мерзімді және қысқа мерзімді несиелік рейтингтер
- ▶ «kzAA-» ұлттық шкаласы бойынша ұзақ мерзімді рейтинг
- ▶ «BB +» ішкі облигацияларының басым қамтамасыз етілмеген рейтингтері

FITCH RATINGS: Болжам – тұрақты.

- ▶ «BBB» Ұлттық валютасындағы ұзақ мерзімді ЭДР Болжам «Тұрақты»
- ▶ «BBB» шетел валютасындағы ұзақ мерзімді ЭДР
- ▶ «F2» деңгейіндегі шетел валютасындағы қысқа мерзімді ЭДР
- ▶ «AAA (kaz)» ұлттық ұзақ мерзімді рейтинг
- ▶ «BBB» және «AAA (kaz)» ішкі облигацияларының басым қамтамасыз етілмеген рейтингі

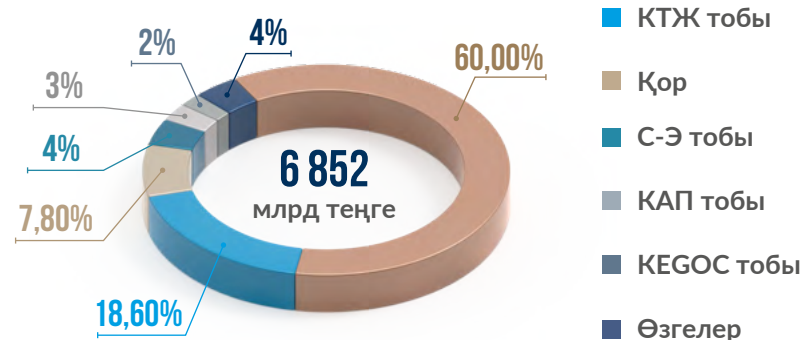
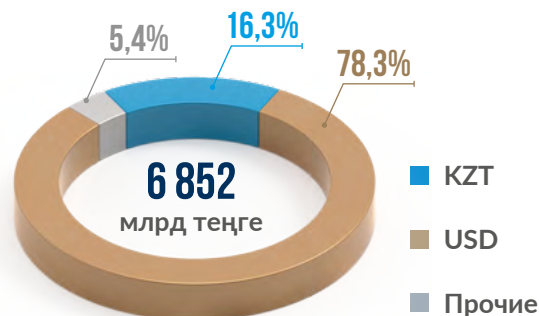
Компаниялар тобының қаржылық тұрақтылығын арттырудағы Қордың рөлі ұзақ мерзімді тұрақты дамудың стратегиялық мақсатына қол жеткізуге ықпал етеді. Борыштың қолайлы деңгейін сақтау жекелей Қоржындық компаниялардың және жалпы Қордың ішкі құнын арттырады. Бұл мақсатқа Қоржындық компаниялардағы, сондай-ақ қаржылық ковенанттар бұзылуы мүмкін жағдайда жаңа қарыз алуды шектеу немесе қаржылық қолдау көрсету арқылы қаржылық қызметті саналы түрде басқаратын Қор деңгейіндегі қаржылық тұрақтылық деңгейін жүйелі түрде мониторингтеу арқылы қол жеткізуге болады.



Валюталық қарыздарды хеджерлеу әсері

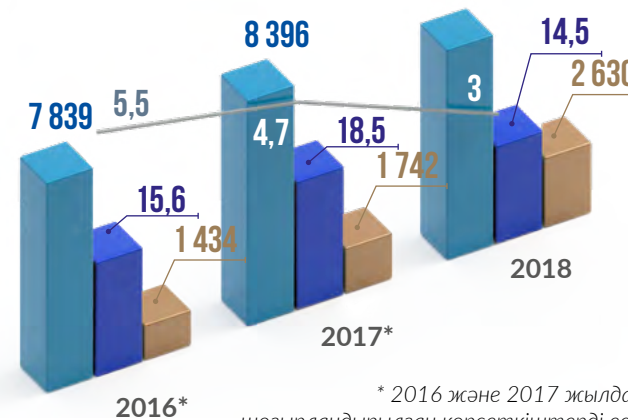
Валюталық қарыздарды хеджерлеу мақсатында Қормен функционалды валютасы АҚШ доллары болатын еншілес ұйымдардың таза активтері қолданады. 2018 жылдың 31 желтоқсанындағы ақпарат бойынша еншілес ұйымдардың (КМГ Қашаған Б. В., ТШО, КМГ Қарашығанақ, «Казцинк» АҚ және т.б.) хеджерлеуге қолданылатын таза активтерінің көлемі 19 млрд АҚШД, немесе 7 315 млрд теңгені құрады

КРЕДИТТІК ҚОРЖЫНДЫ САЛАЛЫҚ ЖӘНЕ ВАЛЮТАЛЫҚ ӘРТАРАПТАНДЫРУ



ҚАРЖЫЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҚТЫҢ НЕГІЗГІ КӨРСЕТКІШТЕРІ

- Қарыз, млрд теңге
- соның құрамында Сыртқы қарыз, млрд USD
- EBITDA, млрд теңге
- Қарыз/EBITDA **7 848**



* 2016 және 2017 жылдардағы шоғырландырылған көрсеткіштерді есептеу кезінде қайта есептелді KMG International N.V. жүргізіліп жатқан іс-шаралар аясында ескерілді

ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАР

Инвестициялық мақсаттар



Қор қоржыны құнының ұзақ мерзімді тұрақты өсуін және капиталды саналы түрде ұлғайтуды қамтамасыз ету



Болашақ ұрпақ үшін қаржылық әл-ауқатты қалыптастыру, сақтау және көбейту



Экономика географиясы, секторлары және активтер класстары бойынша қоржынды әртараптандыруды қамтамасыз ету

Қор жетекші егеменді әл-ауқат қорларының үздік халықаралық тәжірибесіне сәйкес қызмет жасайтын, жоғары тиімді және қарқынды дамып келе жатқан инвестициялық холдинг болуға ұмтылады. Басқа да егеменді қорлардың (Temasek және басқалары) үлгілерін негізге ала отырып, Қор инвестициялық қоржынды дамытуға және шоғырланған тәуекелден қорғауға және акционер үшін кірістілікті сақтау және арттыру үшін қоржынды әртараптандыру және Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде инвестициялауды жүзеге асыру арқылы бір экономикаға және шикізат нарықтарына деген тәуелділікті азайтуға ұмтылады.

КОММЕРЦИЯЛЫҚ
НЫСАНАЛЫЛЫҚ ҚАҒИДАТЫ

01

ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАР
ҚАҒИДАТЫ

03

02

ҚАЗАҚСТАНДА ИНВЕСТИЦИЯЛАУ
КЕЗІНДЕГІ «САРЫ ПАРАҚТАР»
ҚАҒИДАТЫ

04

ИНВЕСТИЦИЯЛАУДЫҢ ҰЗАҚ
МЕРЗІМДІ ШЕГІ

Инвестициялық қағидаттар

ЖАУАПТЫ ИНВЕСТИЦИЯЛАР



Өз міндеттемелерін орындау және ұзақ мерзімді келешектегі өз инвестицияларының құнын арттыру үшін Қор жауапты инвестициялауды дамытуға жағдай жасайды. Даму стратегиясы мен Корпоративтік басқару кодексінің аясында Қор тұрақты даму қағидаттарын Қордың және Қоржындық компаниялардың қызметіне енгізу және интеграциялау бастамасын өзіне алды. Қор өз жауапкершілігін түсінеді және экологиялық, әлеуметтік қағидаттардың элементтерін және басқару қағидаттарын, сондай-ақ тұрақты даму жоспарларын қамтитын ұлттық экономикалық даму бағдарламаларын қолдай отырып, қоғамның дамуына ат салысуға ұмтылады.

ESG бағалау кезінде Қор Корпоративтік басқару кодексінің ережелерін және БҰҰ Тұрақты даму мақсаттары, жаһандық есеп беру бастамасы (GRI), ХҚК және ЕҚҚДБ Экологиялық және Әлеуметтік Стандарттары, БҰҰ жауапты инвестициялау қағидаттары және т.б. сияқты халықаралық стандарттарды басшылыққа алады.

Қор тұрақты дамудың инвестициялармен тікелей байланысты келесі негізгі қағидаттарын ұстанады:

- ▶ әдептің жоғары стандарттарын енгізу және сенімге негізделген корпоративтік мәдениетті қалыптастыру;
- ▶ адами капиталға инвестициялау және бәсекеге қабілетті білім алу;
- ▶ беделді, брендті нығайту және ашықтықты арттыру;
- ▶ қаржылық тұрақтылықты арттыру;
- ▶ жауапты сатып алуларға жәрдемдесу және ESG қағидаттарын инвестициялық қызметке интеграциялау;
- ▶ денсаулықпен қауіпсіздік мәдениетін құру және қолдау;
- ▶ экологиялық тұрақтылықты қамтамасыз ету.

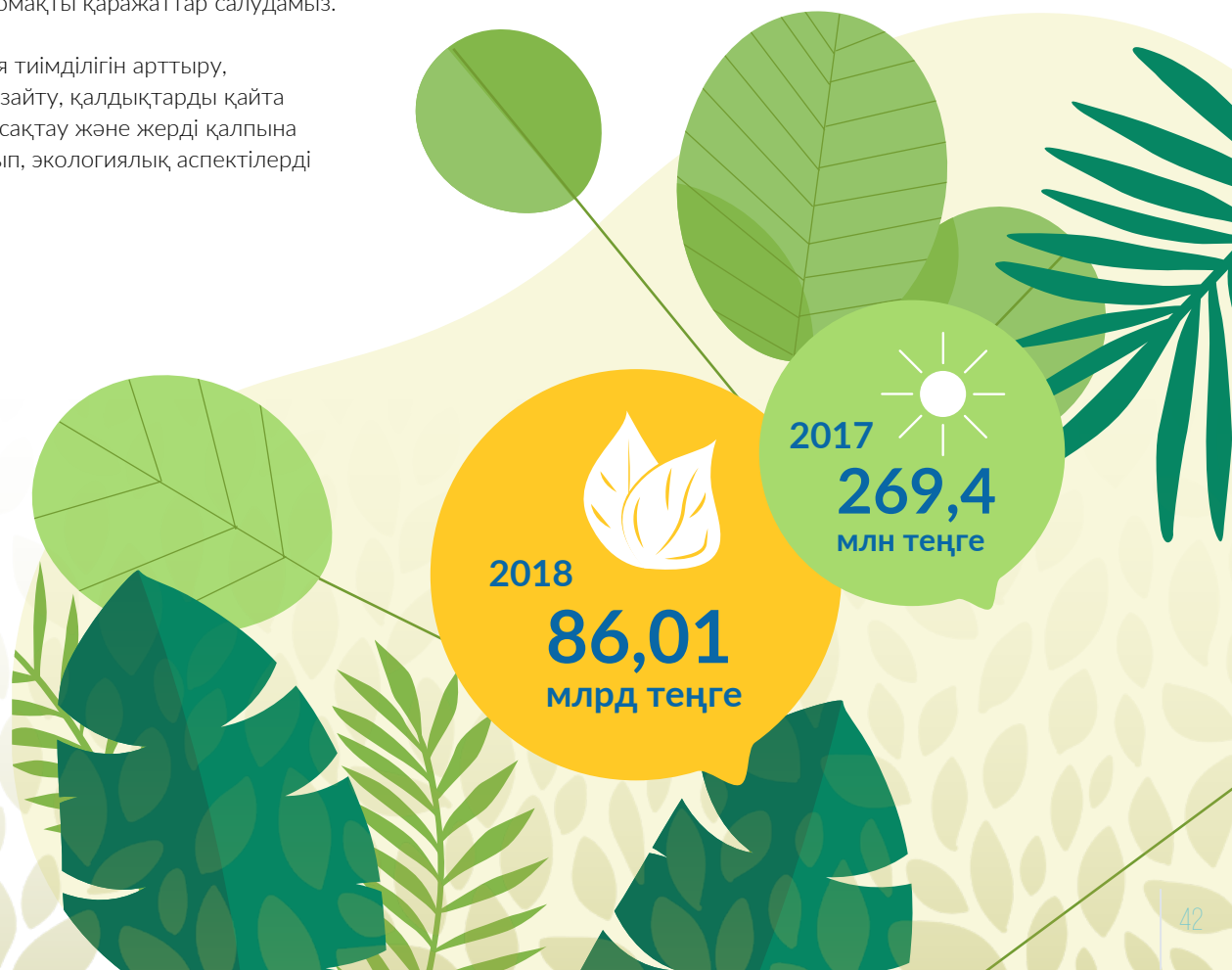
Қор есепті кезеңде тұрақты дамуға инвестиция жасаған жоқ, дегенмен, Қоржындық компаниялар әлеуметтік жобаларға және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі жобаларға белсенді түрде қатысуда және оларды қаржыландыруда.

ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІ БАСҚАРУ

Табиғи қорларды тиімді пайдалану, қоршаған ортаға жауапкершілікпен қарау – Қор Тобы қызметінің маңызды бөлігі. Біз экологиялық тәуекелдерді әділ бағалаймыз және оларды неғұрлым азайтуға ұмтыламыз, түрлі бағыттағы табиғатты қорғау бағдарламаларына және инновациялық технологияларды енгізуге қомақты қаражаттар салудамыз.

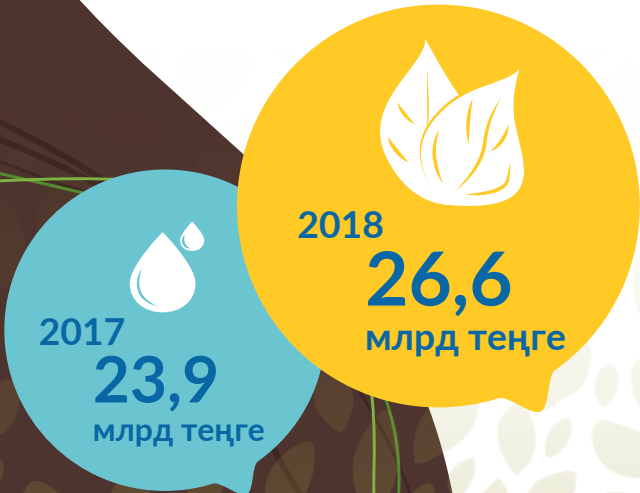
Қордың қоржындық компаниялары энергия тиімділігін арттыру, атмосфераға бөлінетін шығарындыларды азайту, қалдықтарды қайта пайдалану және қайта өңдеу, су қорларын сақтау және жерді қалпына келтіру мәселелеріне көп көңіл бөле отырып, экологиялық аспектілерді басқаруды кешенді түрде жүзеге асырады.

Қор тобы бойынша экологиялық заңнама мен нормативтік талаптарды орындамаған үшін салынған айыппұлдар мөлшері 86,01 млрд теңгені құрады, бұл 2017 жылдағы көрсеткішпен салыстырғанда 320 есе көп. Қоршаған ортаны қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамау үшін салынған айыппұлдар мен басқа санкциялардың мөлшерінің едәуір өсуі ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ орын алған. Сонымен қатар, «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ оны мойындап, 9,7 млрд теңге төледі. Қалған шағымдарды Компания даулауда.



ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУҒА ИНВЕСТИЦИЯЛАР

2018 жылы Қор кәсіпорындарының табиғатты қорғау қызметіне кеткен шығындары, ағымдағы шығындар мен инвестицияларды қосқанда, алдыңғы кезеңмен салыстырғанда 3 млрд теңгеге артты және 26,6 млрд теңгені құрады. Негізінен өсім «Қазақтелеком» АҚ, «Самұрық-Энерго» АҚ және «KEGOC» АҚ орын алды.



«ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ
16 400 млн ТГ

«Эйр Астана» АҚ
71,2 млн ТГ

«Самұрық-Энерго» АҚ
6 630 млн ТГ

«Қазақтелеком» АҚ
71 млн ТГ

«Тау-Кен Самұрық» ҰТК» АҚ
580 млн ТГ

«KEGOC» АҚ
33,39 млн ТГ

«Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ
2 138,30 млн ТГ

«Қазақстан Темір Жолы» ҰК» АҚ
678,5 млн ТГ

«Қазпошта» АҚ
12,2 млн ТГ

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ

Қор тобы өз қызметінің негізгі басымдығы ретінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын қорғауды, сондай-ақ қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді анықтайды.

Топтың еңбекті қорғау саласындағы қызметі қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, өндірістік процесстердің қауіпсіздігі мен жұмыс өндірісінің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге, өндірістік жарақаттану мен кәсіби ауруларды азайтуға бағытталған.

Қор еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және қоршаған ортаны қорғау саласындағы барлық қолданыстағы нормалар мен стандарттарды міндетті түрде сақтау қазіргі заманда бизнестің табысты дамуының маңызды шарты болып табылады деп санайды.

Осыған орай, Қордың негізгі мақсаттарының бірі жұмыскерлердің денсаулығын қорғау және жұмыс орындарында қауіпсіздігін қамтамасыз ету, Қордың қызметіне қатысы бар басқа тұлғалардың қауіпсіздігін қамтамасыз ету, сонымен қатар экологиялық қауіпсіздікті және табиғи қоршаған ортаны сақтау болып табылады.

Қордың еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және қоршаған ортаны қорғау саласындағы мақсаттары



Қордың негізгі мақсаттары басқарудың барлық деңгейлерінде Қазақстанда әрекет ететін еңбекті қорғау, техника қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ шешімі нормативтік құқықтық актілермен реттелмейтін мәселелер жөніндегі ішкі нормативтік құжаттарды міндетті түрде сақтауды қарастырады.

Осы жылдан бастап Есепте біз еңбек қорғау және өндірістік қауіпсіздік саласындағы жаңа көрсеткішті – алынған жарақаттар нәтижесінде жоғалған жалпы жұмыс уақытын анықтауға мүмкіндік беретін жұмыс уақытын жоғалуымен болған жазатайым жағдайлардың коэффициентін (LTIR) шығарамыз.

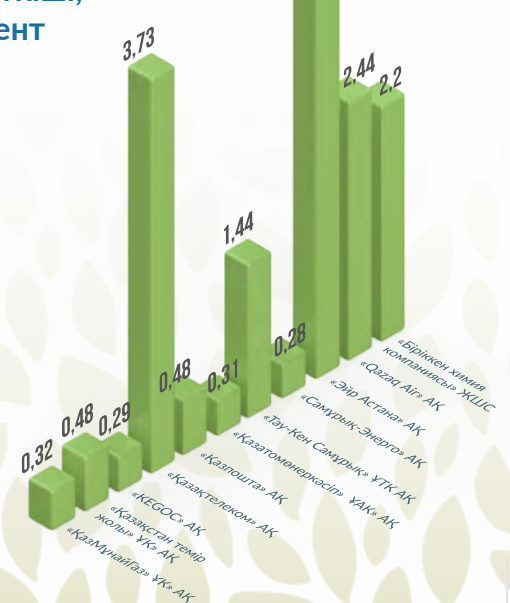
Ол келесі формула арқылы есептеледі: Есепті кезеңдегі жұмыс күндерінің жоғалуымен болған жазатайым жағдайлардың саны/Есепті кезеңде істелген адам-сағат саны * 1 000 000 адам-сағат.

Жалпы жұмыскелер санына шаққанда зардап шеккен жұмыскерлердің үлесі, %

Жалпы жұмыскелер санына шаққанда зардап шеккен жұмыскерлердің үлесі келесі формула арқылы есептелінді:
2018 жылдың нәтижелері бойынша жазатайым жағдайларда зардап шеккен жұмыскелдердің жалпы саны / 2018 жылдың соңы бойынша жұмыскелердің жалпы саны * 100%



Есепті кезең үшін LTIR көрсеткіші, коэффициент

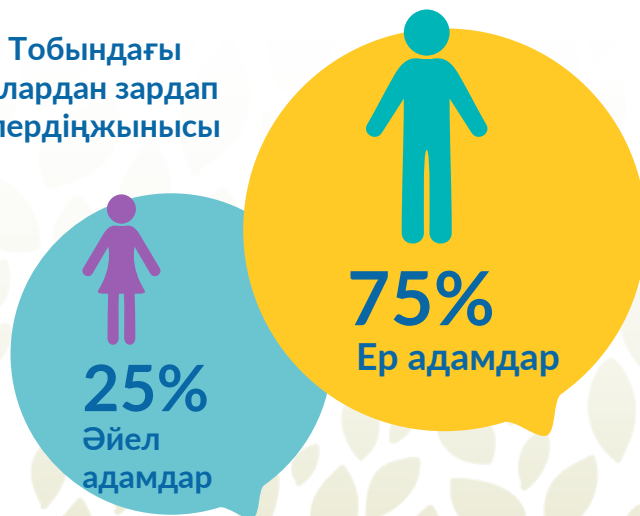


ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ

	Жазатайым жағдайлардың жалпы саны	Өлімге әкелген жазатайым жағдайлардың жалпы саны	Зардап шеккендердің жалпы саны
2017 жыл	177	44	190
2018 жыл	157	14	169

Есепті кезеңде Қор Тобында 157 жазатайым жағдай орыналды, оның 14-і өлімге әкелген жағдай. 2017 жылдың қорытындылары бойынша бұл көрсеткіш 44 құраған. Көрсеткіштер динамикасының жақсаруы Қоржындық компаниялар денсаулықты қорғау және өндірістік қауіпсіздік жүйесін қайта қарастырып, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу және барынша азайту бойынша шаралар қабылдап жатқандығын көрсетеді. 2018 жылы жазатайым жағдайлардан зардап шеккендердің жалпы саны 169 адамды құрады, олардың 75%-ы ер адамдар, 25%-ы әйел адамдар. Орын алған жазатайым жағдайлардың географиясы бойынша, олардың көп бөлігі (36%) Батыс Қазақстан облысында болған.

Есепті кезеңде Қор Тобындағы жазатайым жағдайлардан зардап шеккен жұмыскерлердің жынысы бойынша үлесі*



Өңір бойынша жазатайым жағдайлардың үлесі*, %



*Ақпарат «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ есепке алмай құрастырылған

ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ

«Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобының Қазақстандағы ауқымы мен маңыздылығын ескере отырып, компаниялардың мүдделері барынша пайда көрумен қатар, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарын бизнес стратегиясына интеграциялауға, сондай-ақ жүйелі қайырымдылық қызметті жүзеге асыру арқылы әлеуметтік ортаны жақсартуға бағытталуы керек.

«Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры Қордың компаниялар тобының қайырымдылық қызметінің Бірыңғай операторы болып табылады және Қордың және барлық Қоржындық компаниялардың атынан елдің әлеуметтік маңызы бар мәселелерін шешуге бағытталған қайырымдылық жобалары мен бағдарламаларын жүзеге асырады.

32 Жоба
2018 жылы іске асырылды



2 392 Жоба
2010-2018 жылдары іске асырылды

250 000 Бенефициар
2018 жылғы саны



1 150 000 Бенефициар
2010-2018 жылдардағы саны

5,5
млрд теңге
2018 жылы көрсетілген
қайырымдылық көмектің
жалпы сомасы

МЕНИҢ ЕЛІМ

Бағдарлама әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту және жергілікті халықтың өмір сапасының жоғары стандарттарына деген қолжетімділігін кеңейту арқылы жүзеге асырылады. Ол стандарттар әлеуметтік орта, білім, мәдениет және спорт.

«Менің Елім» бағдарламасы Қордың компаниялар тобы қызмет ететін, еншілес компаниялары қала тұзуші болып табылатын өңірлердегі өмір сапасын жақсартуға бағытталған бірқатар жобаларды біріктірді.

Мұндай жобаларға «Медициналық пойыздар», «SportFEST», «Туған елге саяхат» балалар туристік пойызы», «Әмбебап спорттық және балалар ойын алаңдарын орнату», «ӘРЕКЕТ» әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту және басқалар жатады.



2016 жылдан бастап «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры «Менің елім» әлеуметтік инвестициялар бағдарламасын жүзеге асыруда

Бұл Бағдарлама Қордың компаниялар тобы қызмет ететін өңірлердегі әлеуметтік-экономикалық жағдайды жақсартуға бағытталған



«Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қорының қызметі туралы, қайырымдылық және әлеуметтік бағдарламалар туралы, сондай-ақ қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.sk-trust.kz сайтынан алуға болады



Денсаулық сақтау саласында:

- ▶ БМС диагнозы қойылған 1627 бала тегін оңалтудан өтті;
- ▶ Қазақстанда емдеу мүмкін емес диагноздары бар 209 бала шетел клиникаларында ем алуға жіберілді;
- ▶ Аутизммен ауыратын 45 бала тұрақты түрде ем алуда («ҮЙ» ҚК, сомасы -67 827 000 теңге);
- ▶ 2 медициналық пойыз іске қосылды, онда 41 мыңнан астам тұрғын қаралды, олардың 6 мыңнан астамы -балалар, олар сапалы медициналық қызмет алды. Пойыз жұмыс істеген уақыт ішінде 17 мың шақырымнан астам жол жүріліп, Қазақстанның 9 облысындағы 127 шалғайдағы бекетке қызмет көрсетілді.



Білім беру саласында:

- ▶ Шымкент және Семей қалаларында 2 психологиялық-педагогикалық түзету кабинеті ашылды;
- ▶ Астана, Ақтөбе, Көкшетау және Өскемен қалаларында жеті ресурстық орталық ашылды;
- ▶ Жалпы білім беретін мектептердің 21 мыңнан астам оқушысы және 3185 ата-ана кәсіптік бағдар тренингтерінен өтті;
- ▶ Мемлекеттік тілді дамыту мақсатында SoyleTube арнасы іске қосылды, қазақ тілінде радио сабақтар өткізіледі, 150 мыңнан астам адам Soyle.kz онлайн-сервисінің пайдаланушысы болды;
- ▶ «Туған елге саяхат» жобасы аясында 600 бала Қазақстанның мәдени және тарихи жерлерін аралады;
- ▶ Бір жарым мыңнан астам бала аула клубтарына қатысады және 289 ата-ана «Бақытты отбасы» клубына қатысады;
- ▶ «Жас дарын» жобасы аясында 27 дарынды бала халықаралық жарыстарға қатысуға арналған жол гранттарының иегері атанды;
- ▶ Авиация тақырыбына үздік идеяларды ұсынған, Республикалық оқушылар сайысының 38 жеңімпазы Ұлыбританияны көруге мүмкіндік алды.



Әлеуметтік салада:

- ▶ 1 200 ҰОС ардагері мен тыл еңбеккерлеріне азық-түлік, дәрі-дәрмек, тазалау және теміржол көлігін тегін пайдалану сияқты атаулы көмек көрсетілді;
- ▶ Ардагерлерге 4700 астам волонтерлік рейд жүргізілді;
- ▶ Қор Тобының қызметкерлері шамамен 900 рейдке қатысты;
- ▶ Мұнай-газ саласында 110 ардагер 10 000 теңге көлеміндегі ай сайынғы атаулы көмекті алады;
- ▶ SOS-балаларауылдарына қолдау көрсетілді, онда бүгінде 199 бала тұрады, қиын жағдайға тап болған 1300 астам отбасы психологиялық, әлеуметтік және құқықтық көмек алды.



Азаматтық қоғамды қолдау саласында:

- ▶ Еліміздің 9 өңірінде «Әрекет» әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту жобасы іске қосылды, ол үкіметтік емес сектор арасында жақсы көзқарасқа ие болды. 180 коммерциялық емес ұйымның 265 өкілі әлеуметтік кәсіпкерлік негіздері жөнінде дәріс алды. Жалпы сомасы 48 млн теңге болатын 96 грант бөлінді.



Бұқаралық спортты дамыту саласында:

- ▶ 300 000 адам қатысқан «Басқа сен!» Challenge ұйымдастырылды;
- ▶ Қазақстанның 10 өңірінде 52 спорт алаңы орнатылды, оның 41-і әмбебап спорт алаңы және 11-і Workout алаңы;
- ▶ «SportFEST» республикалық мектеп спартакиадасының іріктеу және ақтық жарыстарына 6000 астам бала қатысты.

ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ

Жыл сайын Қордың компаниялар тобында өндірістік ұжымдардың әлеуметтік жағдайына мониторинг жүргізіледі. Осы мақсатта «Әлеуметтік тұрақтылық индексі» (бұдан әрі – ӘТИ) зерттеуі жүргізіледі.

2018 ж. ӘТИ қорытындылары бойынша Қордың компаниялар тобы бойынша жиынтық көрсеткіш 69% құрады, бұл «орташадан жоғары» деңгейіне сәйкес келеді. Қордың қоржындық компаниялары жұмыскерлердің әлеуметтік көңіл-күйіне көп көңіл бөледі. Әлеуметтік ая мен өндірістік персоналдың көңіл-күйі олардың туындаған мәселелерді шешудегі позитивті ниеттері мен сындарлы көзқарастарын көрсетеді.

ӘТИ көрсеткіштерінің 5 пайызға дейінгі диапазонда ауытқуы рұқсат етілетіндігін атап кеткен жөн. Бұл ауытқуға еңбек ұжымдарының көңіл-күйіне тікелей әсер ететін ішкі және сыртқы факторлар әсер етуі мүмкін. 2018 жылғы ӘТИ нәтижелеріне сәйкес, көрсеткіштер рұқсат етілген диапазонда аздап төмендеген. Бұл, негізінен, теңге бағамының құнсыздануына байланысты қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық конъюнктураның нашарлауы және жалпы халықтың сатып алу қабілетінің төмендеуі сияқты сыртқы фактордың әсерінен орын алды деуге болады. Нәтижелер, жалпы сыртқы конъюнктураның нашарлағанына қарамастан, Қоркомпаниялары әлеуметтік тұрақтылықты және үздік әлемдік практикаларға сәйкес персоналдың қатысуын сақтап тұрғандығын көрсетеді.

ӘТИ қорытындылары бойынша Қоржындық компаниялар түзету әрекеттерін жүргізді. Жүзеге асырылған шаралардың талдауы жұмыс жағдайларын жақсартуға елеулі күш жұмсалғандығын көрсетеді. Компаниялардың даму деңгейлерін ескерсек, қабылданатын шаралар ауқымы әр түрлі: тұрмыстық жағдайды жақсартудан бастап, ұжымдарда корпоративтік мәдениетті таратуға дейін.

Қор тобы бойынша
әлеуметтік тұрақтылық
индексі

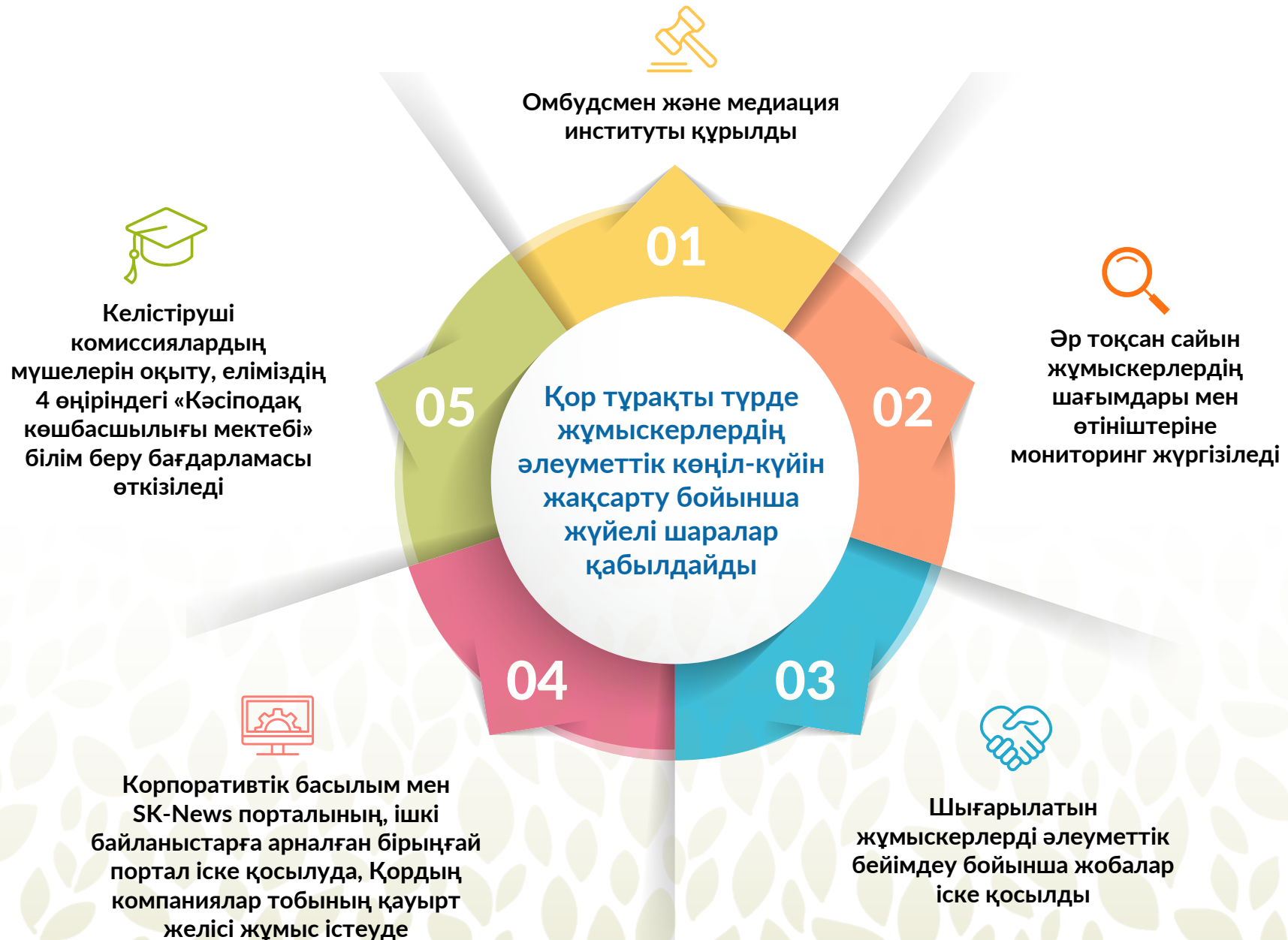
69%

Қоржындық компаниялар бойынша әлеуметтік тұрақтылық индексі, %

Компания	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Қор тобы бойынша әлеуметтік тұрақтылық индексі	58	70	70	71	72	69
«KEGOC» АҚ	74	77	82	82	88	85
«Қазатөнеркәсіп» ҰАК» АҚ	66	76	72	81	83	78
«ҚАЗМҰНАЙГАЗ» ҰК» АҚ	61	74	74	74	76	74
«ҚАЗАҚТЕЛЕКОМ» АҚ	58	71	71	73	72	71
«ҚАЗПОШТА» АҚ	54	67	68	71	70	65
«ҚАЗАҚСТАН ТЕМІР ЖОЛЫ» ҰК» АҚ	58	65	66	65	70	65
«САМУРЫҚ-ЭНЕРГО» АҚ	63	69	72	72	73	64
«ЭЙР АСТАНА» АҚ	62	70	71	64	53	51

Әлеуметтік тұрақтылық индексінің көрсеткіштері, %

	2016	2017	2018
Еңбек жағдайларымен қанағаттану индексі	55	64	59
Басшылыққа деген сенім	70	80	70
Тамақтануды ұйымдастыру және/немесе тамақтану үшін жасалған жағдайлар	65	75	73
Тағайындаулардың әділдігі	57	74	63
Арнайы киіммен қамтылу	76	84	75



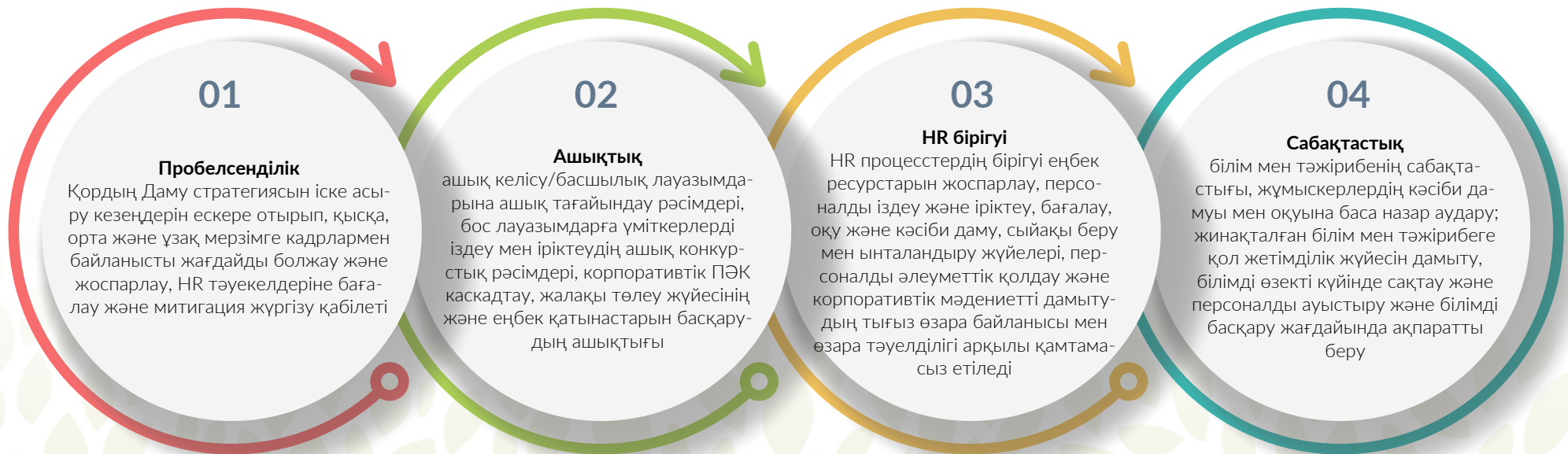
АДАМИ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ

Жұмыскерлер – Қордың басты құндылығы. Қордың дамуына және қосымша құнын құруға жұмыскерлер ықпал етеді.

Персоналды басқару саласындағы негізгі құжат «Самұрық-Қазына» АҚ Кадрлық саясаты болып табылады, оның мақсаты біздің корпоративтік құндылықтарымызды қолдайтын білікті және ынталы жұмыскерлердің тиімді командалық және жеке жұмысы арқылы Қордың стратегиялық тапсырмаларын орындау.

Кадрлық саясаттың негізгі басымдықтары мыналар болып табылады:

- ▶ Перспективалы бағыттар бойынша адами ресурстарды стратегиялық жоспарлау және дамыту;
- ▶ Жоғары тиімді жұмыскерлерді тарту, ұстау, ынталандыру және дамыту;
- ▶ Корпоративтік мәдениетті тиімді түрде дамыту;
- ▶ Персоналды басқарудың заманауи әдістері мен озық технологияларын енгізу, HR функциясын дамыту.



Кадрлық саясатты іске асыру меритократия қағидаттарына негізделген коммерциялық ойлау мен өзгерістерге дайындық үшін тиімді корпоративтік мәдениеттің дамуын, адамдардың трансформациясын, жаңа мінез-құлық үлгілерін енгізуді қамтамасыз етеді.

КАДРЛЫҚ САЯСАТ ЖӘНЕ ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ КӘСІБИ ТҰРҒЫДАН ДАМУЫ

Қордың 2018–2028 жылдарға арналған кадрлық саясаты Қордың Директорлар кеңесінің 2018 жылдың 11 қыркүйегіндегі шешімімен бекітілген. Сонымен қатар, Қоржындық компаниялар ұзақ мерзімді кезеңге арналған кадрлық саясатты бекітті.

Қордың және Қоржындық компаниялардың кадрлық саясаты Қор мен компаниялардың даму стратегияларын іске асыру мақсатындағы функционалды саясат болып табылады. Онда 2027–2028 жылдарға дейінгі персоналмен жұмыс істеу жөніндегі басымдылықтар көрсетілген. Бұл корпоративтік мәдениетті дамыту, ашық іріктеу, меритократия қағидаттарын сақтау, дарындарды басқару және жоғары әлеуетті әрі тиімді жұмыскерлерді тартуға және ұстауға көмектесетін басқа процесстер.

Кадрлық саясатты іске асыру мақсатында ҚК персоналды басқару (персоналды іріктеу және бағалау) жөніндегі мақсатты процесстер енгізілді, HR мәселелері (оқыту, іріктеу, еңбекақы төлеу, бағалау ережелері) бойынша ішкі құжаттарға өзгерістер мен толықтырулар және Қор тобының адами ресурстарын басқару жөніндегі корпоративтік стандарт енгізілді.

Қордағы және ҚК басқарушы жұмыскерлер (адамдарды басқару, өзгерістерді басқару, цифрлық дағдылар, көпшілік алдында сөз сөйлеу) үшін көшбасшылықты дамыту бағдарламасы әзірленді. 2018 жылы Қордағы және ҚК CEO-1 және CEO-2 жұмыскерлер санының 90% оқудан өтті. Жұмыскерлерді сатып алу қызметіне, сондай-ақ компания жұмыскерлерін цифрлық дағдыларды дамыту бойынша сертификаттау және оқыту жүргізілді.

2018 жылдың ішінде Қор және Қоржындық компаниялар кадрлық саясатты іске асыру аясында:

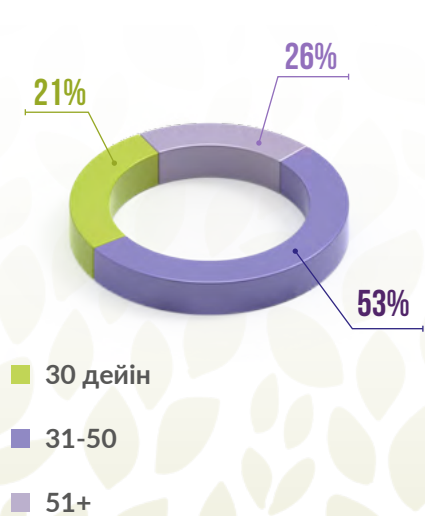
- 1 **Көшбасшылық бағдарламалары бойынша компания басшыларын әзірледі және оқытты**
- 2 **Қоржындық компанияларда конкурстық іріктеу рәсімдерін енгізді**
- 3 **Негізгі лауазымдар үшін мұрагерлер пулын қалыптастырды**
- 4 **Басқармаға тағайындау кезінде бағалау рәсімдерін өткізді**
- 5 **Күнделікті кадрлық процесстерді «HR Qyzmet» ЖІҚКО және өзінің қызмет көрсету орталықтарына аударуды іске асырады**
- 6 **«Жас Өркен» және «Цифрлық жаз» жастар бағдарламасының алғашқы бітірушілерін жұмысқа орналастыру арқылы оның кезекті кезеңін жүзеге асырды**

ЖҰМЫСҚЕРЛЕР СИПАТТАМАСЫ

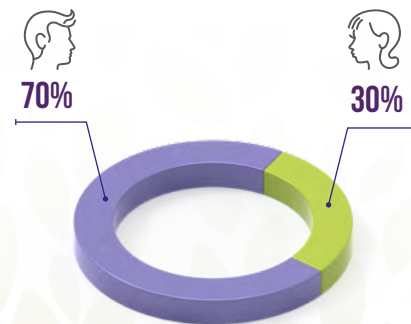
Қор Тобы елдегі ең ірі жұмыс берушілердің бірі болып табылады: Қордың компаниялар тобының жұмыскерлерінің үлесі елдің жұмыспен қамтылған халқының 3,7% құрайды немесе 315 мың адам.

Ерлердің үлесі 70%, әйелдердің үлесі 30% құрайды, оған қоса, ерлердің көпшілігі қызметі ауыр және қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты өндірістік компанияларда жұмыс істейді. Жұмыскерлердің негізгі жас санаты 31 жастан 50 жасқа дейінгі топқа жатады және өткен жылғы 53% салыстырғанда өзгеріссіз қалды. 51 жастан асқан жұмыскерлер тобының үлесі 26% құрайды, ал 30 жасқа дейінгі жастардың үлесі 21% құрайды.

ЖҰМЫСҚЕРЛЕРДІҢ ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША ҮЛЕСІ, %



ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖҰМЫСҚЕРЛЕРДІҢ ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША ҮЛЕСІ, %



ҚОР ТОБЫ БОЙЫНША ПЕРСОНАЛДЫҢ ТҰРАҚТАМАУ КОЭФФИЦИЕНТІ МЕН ЖҰМЫСҚЕРЛЕР САНЫНЫҢ ДИНАМИКАСЫ



Есепті кезеңде Қор Тобы бойынша гендерлік және жастық бөліну*

Жасы**	Әйелдер	Ерлер	Барлығы
30 дейін	17 680	43 408	61 088
31-50	45 771	109 605	155 376
51+	26 616	51 749	78 362
Барлығы	93 923	221 294	315 217

*Қоржынды ққкомпаниялардан алынған қызметкерлердің орташа тізімдік саны жөніндегі Деректер негізінде.

**Жас топтары қимасындағы гендерлік бөлу жөніндегі ақпарат «Қазатомөнеркәсіп» ҰАҚ» АҚ қамтымайды.

Жұмыскерлердің жалпы саны «Қазатомөнеркәсіп» ҰАҚ» АҚ жұмыскерлерін ескере отырып есептелді.

Есепті кезеңдегі Қор Тобы бойынша жаңадан қабылданған жұмыскерлер және кадрлардың тұрақтамауы, адамдар

Жасы	Жаңадан қабылданған жұмыскерлер*	Еңбек қатынастарын бұзған жұмыскерлер саны**
До 30	9 807	9 971
31-50	10 011	16 324
51+	2 226	6 706
Барлығы	38 490	35 985

ҚОРЖЫНДЫҚ КОМПАНИЯЛАР БОЙЫНША КАДРЛАРДЫҢ ТҰРАҚТАМАУЫ, %



Өткен кезеңдермен салыстырғанда Қор Тобындағы кадрлардың тұрақтамау коэффициенті төмендеу динамикасына ие және 2018 жылдың қорытындылары бойынша 9,80% құрайды. Еңбек қатынастары тоқтатылған жұмыскерлер саны 33 мыңнан астам адамды құрады. Оның ішінде: 30 жасқа дейінгі жас мамандар үлесі – 17,60%, 31–50 жас аралығындағы топ – 10,60%, ал 51 жастан асқандар – 7,80%.

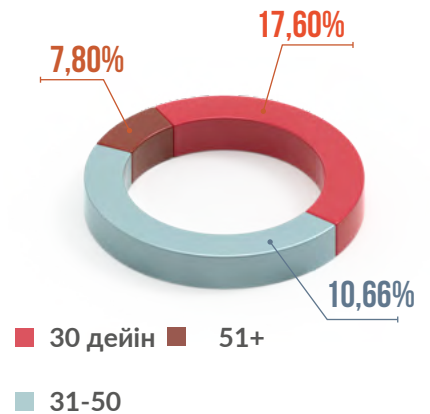
Жаңадан қабылданған жұмыскерлердің саны 38 мыңнан астам адамды құрады, соның ішінде 31–50 жас аралығындағы және 30 жасқа дейінгі топтағы жұмыскерлердің үлесі басым көпшілікті құрайды – 45%, қабылданған 51 жастан асқан жұмыскерлердің үлесі 10% құрайды.

*Жас топтары қимасындағы жаңадан қабылданған жұмыскерлер жөніндегі ақпарат «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ және «ҚТЖ» ҰК» АҚ есепке алмай құрастырылған.

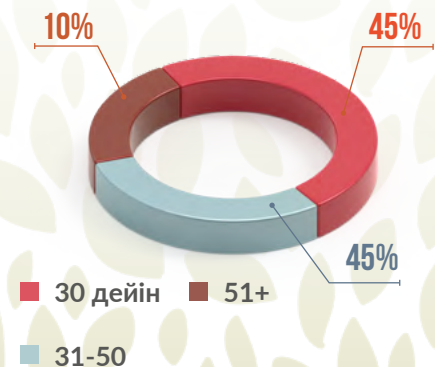
**Жас топтары қимасындағы жаңадан қабылданған жұмыскерлер жөніндегі ақпарат «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ есепке алмай құрастырылған.

Жаңадан қабылданған жұмыскерлер саны мен еңбек қатынастарын бұзған жұмыскерлер саны «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ және «ҚТЖ» ҰК» АҚ жұмыскерлерін есепке ала отырып есептелген.

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША КАДРЛАРДЫҢ ТҰРАҚТАМАУЫ, %



ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША ЖАҢАДАН ҚАБЫЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %



АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ

Қор Тобы жұмыскерлердің мүдделері мен құқықтарын қатаң сақтайды, сонымен қатар кез келген нысандағы кемсітушілік пен мәжбүрлі еңбектің алдын алуға жәрдемдеседі. Жұмыс орындарындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етуге, жұмыскерлердің әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсартуға және кәсіби және жеке өсім үшін тең мүмкіндіктер құруға ерекше көңіл бөлінеді.

Қор Тобының қызметінде қауымдастықтар бостандығына және қызмет түрлері немесе аумақтық сипаты бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізуге ешқандай шектеулер қойылмаған. Біз, әлеуметтік жауапты холдинг ретінде, осы құқықты толығымен қолдаймыз және жұмыскерлердің бірігу бостандығына деген құқығын іске асыру үшін қолайлы жағдай жасаймыз.

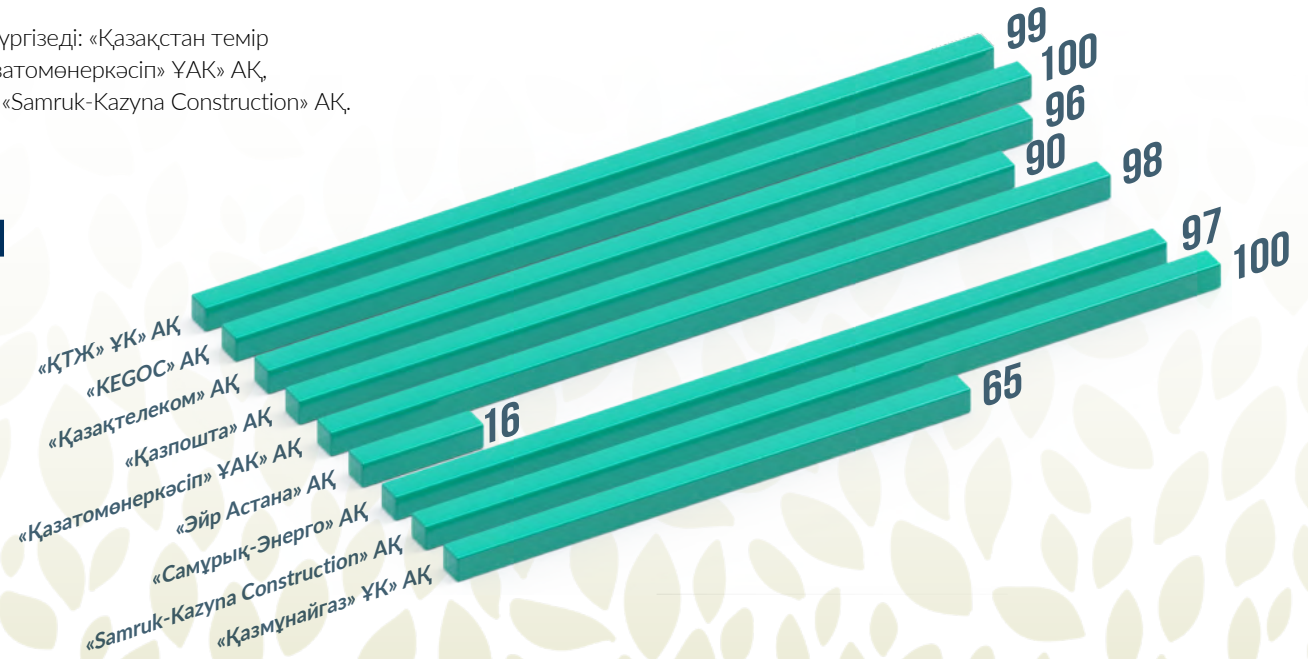
Қордың барлық жұмыскерлері жеке негізде жалданады және оларға Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес құқықтар толықтай беріледі.

Қоржындық компанияларда ұжымдық шарттар жасасу тәжірибесі жүргізеді: «Қазақстан темір жолы ҰК» АҚ, «KEGOC» АҚ, «Қазақтелеком» АҚ, «Қазпошта» АҚ, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ, «ҚазМұнайГаз ҰК» АҚ, «Самұрық-Энерго» АҚ, «Эйр Астана» АҚ және «Samruk-Kazyna Construction» АҚ.

Ұжымдық шарт жалақы төлеу, материалдық көмек көрсету, уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы беру, зейнетақы бағдарламалары, түрлі өмір жағдайларында көмек көрсетуге арналған төлемдер, сондай-ақ еңбекті қорғау және қауіпсіздікті қамтамасыз ету бөлігінде жұмыскерлерге қосымша әлеуметтік кепілдіктер ұсынады.

Ұжымдық шартта жұмыскерлердің ақшалай өтемақысы мен әлеуметтік жеңілдіктерінің түрлері қарастырылады. Сонымен қатар, әр компания әлеуметтік қолдау нормалары мен түрлерін өзінің қаржылық жағдайына және жұмыскерлерімен жүргізілген келіссөздер нәтижелеріне байланысты белгілейді.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТПЕН ҚАМТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҮЛЕСІ, %



ПЕРСОНАЛДЫ ІРІКТЕУ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

Конкурстік іріктеу жүйесі

Вакансияларды жариялау

Қордың сайты
Telegram-каналы
LinkedIn
Facebook

Үміткерді іздеу және жауапты жинау
Кем дегенде 7 жұмыс күні

Түйіндеме скрининг
(алдын-ала іріктеу)

HR сұхбат

Алқалы сұхбат және қауіпсіздік қызметінің тексерісі

Жетекші және HR бизнес-партнермен сұхбат
(Назар аударыңыз: бұл кезеңде аудио және бейнежазба жүргізіледі)

Жұмыс туралы ұсыныс
(Job Offer)

Тестілеу
Өту деңгейі - 70%

Жарияланған/ашық вакансиялардың саны*

117

2017 жылмен салыстырғанда 2018 жылы **47 ашық вакансия көбірек**

* Ақпарат 2018 жылғы Қор қимасында берілген

1 вакансияға орташа конкурс*

300

2018 жылы 1 бос жұмыс орнына орташа конкурс 2017 жылмен салыстырғанда **130 үміткерге көбірек**

Кәсіби білім мен қабілетті бағалаудан өткен үміткерлер саны*

354

2018 жылы тестілеу әдісі бойынша кәсіби білім мен қабілетті бағалаудан өткен үміткерлер саны 2017 жылмен салыстырғанда **114 үміткерге көбірек**

Жабық вакансиялар саны*

91

2018 жылы **жабық вакансиялардың үлесі 78% құрады**

Қордың тиімділігін арттырудың стратегиялық ресурсы ретінде адами әлеуетті және дарындарды дамыту кадрлық саясат пен Қорды дамыту стратегиясының басты мақсаттарының бірі болып табылады. Біздің команда – бұл жай ғана бірге жұмыс істеуге ынталы жарқын тұлғалар ғана емес. Бізді серіктестік, сыйластық, тұтастық, меритократия және мүлтіксіздік сияқты ортақ нанымдар мен құндылықтар біріктіреді. Біз әрқашан өзара тиімділік пен сенімге негізделген іскерлік қатынастарды құруға және еліміздің дамуына үлес қосуға ұмтыламыз. Бұл бізге корпоративтік мәдениет деп атайтын ахуалды сақтауға септігін тигізеді және біз оның дамуына деген Сіздердің үлестеріңізді күтеміз.

Конкурстық іріктеу нәтижелері бойынша меритократия, ашықтық және әділдік қағидаттарының сақталғанының арқасында Қордың бос лауазымдарына тағайындау біліктілік, кәсіптілік, іскерлік және жеке құзырет деңгейі бойынша қойылатын талаптарға сай келетін ең қолайлы кандидаттар арасынан жүзеге асырылады.

СЫЙАҚЫ БЕРУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ

Жалақы мен сыйлықақы төлеу жүйесі лауазымдарды бағалау мен жұмыскерлердің жұмыс тиімділігіне негізделеді:

- ▶ Лауазымдарды бағалау үшін Қор мен компаниялар «Нау Group» компаниясының әдіснамасына бойынша грейдирлеу жүйесін қолданады. Лауазымдарды бағалаудың бірыңғай тәсілі компаниялар арасындағы лауазымдарды әділ салыстыруға және елдегі, аймақтағы және бүкіл әлемдегі Мамандардың жалақысын салыстыруға мүмкіндік берді.
- ▶ Жұмыс тиімділігін бағалау процессі сыйақы берудің, көтермелеудің, бонустар берудің, оқудың және кәсіби дамудың негізі болып табылады, сонымен қатар жұмыскерлерді ұстау үшін қажет.

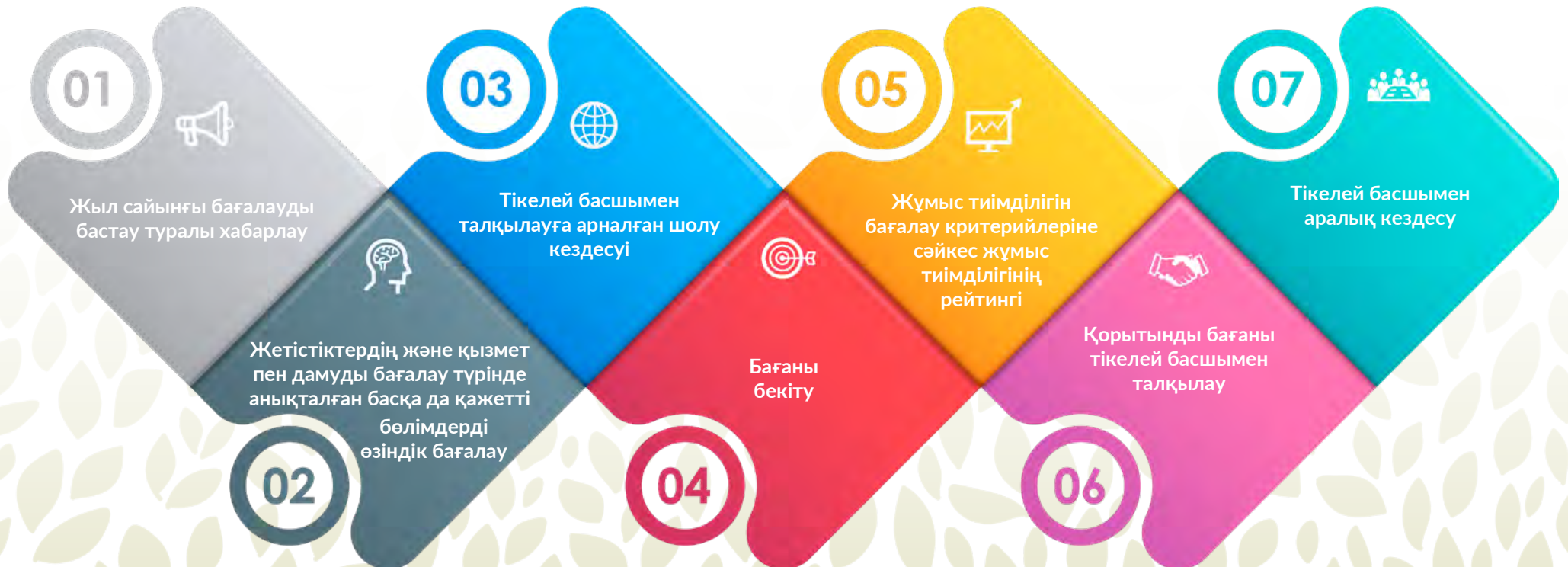
Жұмыскерлер қызметінің тиімділігін бағалау жұмыс нәтижелеріне, Жұмыскерлердің қабілеттеріне, білімдері мен құзыреттіліктеріне Қордың Стратегиялық мақсаттарын

орындау үшін қойылатын талаптарды анықтауға мүмкіндік береді және ол келесі негізгі қағидаттарға негізделеді:

- ▶ сенімге негізделген әділ және объективті кері байланысты қамтамасыз ету;
- ▶ оқу және даму қажеттіліктерін анықтауға көмектесу;
- ▶ қызметтің жеке көрсеткіштерін жақсартуға жәрдемдесу.

Қор қабылдаған ынталандыру жүйесі біздің жұмыскерлерімізге сыйақы берудің олардың жұмыс нәтижелеріне, оның ішінде енгізілген қызметті бағалау мен сыйақы төлеу жүйесіне нақты тәуелділігін қамтамасыз етеді.

Жұмыскерлерді тарту, ұстау және ынталандыру үшін қажет экономикалық тұғыдан тиімді сыйақы беру жүйесін құру басымдық болып табылады. Басты назар жалақы мен сыйлықақы төлеуден басқа, жеңілдіктер мен ақшалай емес сыйақы беруді қамтитын жиынтық сыйақыларға аударылады.





ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМУ

Біз Қордың ұзақ мерзімді тапсырмаларын іске асыруды қамтамасыз ету және жұмыскерлерге кәсіби және мансаптық өсуге мүмкіндік беру үшін жұмыскерлердің машықтары мен білімін дамытуға және жұмыскерлерді оқытуға инвестиция жасаймыз. Қор жаңа білім алуға және жұмыскерлердің өз бетінше дамуына ынталандыратын орта қалыптастырады, Қор тобы ішінде білім мен машықтарды жинақтау және беру инфрақұрылымын құрады.

Бәсекеге қабілетті көшбасшылар командасын қалыптастыру үшін «Самұрық-Қазына» Корпоративтік Университетінің базасында негізгі менеджерлік жеке және іскерлік құзыреттерді дамытуға бағытталған көшбасшылықты дамыту бағдарламасы жүзеге асырылуда.

Жұмыскерлерді оқыту және дамыту жыл сайынғы қызметті бағалау нәтижелері бойынша жұмыскерлерді дамытудың жеке жоспарларына (ДЖЖ) сәйкес жүзеге асырылады.

ДЖЖ «70:20:10» оқытуға белсенді тәсіл негізінде қалыптасады, онда уақыттың 70% жұмыс орнындағы нақты тапсырмаларды шешуге кетеді, 20% уақыт әріптестермен, тәжірибесі молырақ жұмыскерлермен кері байланыс (тәлімгерлік, коучинг, менторинг және т.б.) орнату арқылы жұмыс орнында оқуға кетеді, уақыттың 10% семинарларға, тренингтерге және т.б. жұмсалады.

ҚОР ТОБЫ ЖҰМЫСКЕРЛЕРІН ОҚЫТУҒА КЕТЕТІН ОРТАША ЖЫЛДЫҚ САҒАТ САНЫ, САҒАТ



33,82

бір жұмыскерге



29,4

бір әйел жұмыскерге*



22,7

бір ер жұмыскерге*

* Ақпарат «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ есепке алмай құрастырылған.



КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ДАМУ

Корпоративтік мәдениет Қордың сәтті дамуының маңызды факторларының бірі және персонал жұмысының тиімділігін арттырудың нәтижелі құралы болып табылады.

Жыл сайын Қордың компаниялар тобында персоналдың қатысуы өлшенеді. Қатысуды зерттеу басшыларға жұмыскерлерден ғылыми негізделген әдістеме бойынша құрылымдалған кері байланыс алуға және соның негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастары бойынша байыпты шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.

2018 жылы Қордағы қатысу индексі 53% құрады және тұрақтылық аймағында тұр.

Қордың компаниялар тобының басшыларының адами капиталды дамыту мәселелеріндегі күш-жігерлері персоналдың қатысу зерттеуінің нәтижелерінен көрінеді. Сонымен, өндірістік персонал бойынша (Қор тобы жұмыскерлерінің жалпы санының 90%-ы), 2013 жылдың қорытындылары бойынша бұл көрсеткіш 35% болса, 2018 жылдың қорытындылары бойынша 58% құрап отыр.

2013–2018 жылдар аралығында Қоржындық компанияларда персоналды дамытуға және олардың қатысуын арттыруға бағытталған өзгертулер енгізілді: меритократия қағидаттарын енгізу, лауазымдарды ығрейдерлеу, жалақы деңгейін көтеру, түрлі ынталандыру бағдарламалары, әлеуметтік пакетті қайта қарау, корпоративтік мәдениетті дамыту және т.б.

2018 жылғық атысуды зерттеу қорытындылары Қордың Қоржындық компанияларының өндірістік жұмыскерлері «қызметкерге деген қамқорлықтың», атап айтқанда, жұмыс орындарын жабдықтау, арнайы киіммен, тамақпен қамтамасыз ету, жұмыскерлер құндылығы және мойындау мәселелерінің жоғары стандарттары туралы айтатындығын көрсетеді. Сондай-ақ, олар реттестірілген жұмыс процесстері мен коммуникациялардың бар екендігін атауда.

Әкімшілік персоналдың қатысуын зерттеу нәтижелері жұмыскерлер арасында Қордың Қоржындық компанияларының жақсы брендті қалыптасқанын көрсетті: Қордың кеңселік жұмыскерлерінің 86% компанияның



даму стратегиясын түсінеді, 82% жеке құндылықтары компанияның құндылықтарына сәйкес келетіндігін айтады, 87% өз жұмысын мақтан тұтады. Әкімшілік персонал үшін қарастырылған факторлардың арасында жұмыскерлерді қолдау және жұмыскерлер арасындағы қарым-қатынастарды реттестіру процесстері жоғары деңгейде ұйымдастырылған.

Қатысуды өлшеу қорытындылары бойынша процесстерді жақсарту, ішкі коммуникациялар мен кері байланысты дамыту жөніндегі нақты шешімдер қабылдануда.

«ЖАС ӨРКЕН» БАҒДАРЛАМАСЫ

2017 жылы Қордың бастамасымен ЖОО дарынды түлектерін тарту, іріктеу және дамыту жөніндегі «Жас Өркен» бағдарламасы іске қосылған болатын. Бағдарлама әрі қарай Қазақстан аумағындағы барлық компанияларда қолдану үшін эталонды болып табылады. Кандидаттар қабілеттер мен әлеуетті бағалаудың үздік әлемдік тәжірибесін қамтитын, төрт деңгейден тұратын іріктеуден өтеді. Ақтық сынға қатысушыларды конкурстық комиссия іріктейді. Ол комиссияның құрамына «Самұрық-Қазына» АҚ және Қор тобы компанияларының басқарушы директорлары және ҚР мемлекеттік органдары мен халықаралық ұйымдардың тәуелсіз байқаушылары кіреді. Конкурстың іріктеу кезіндегі негізгі қағидаттары барлық қатысушыларға бірдей тең мүмкіндік, ашықтық және меритократия болып табылады.

Бұл Бағдарламаны елдің адами ресурстарына салынатын инвестиция, сонымен қатар болашақта 10–15 жылда табысты басшы бола алатын және әртүрлі саладағы мәселелерді шешуге өз үлестерін қоса алатын жас мамандар арасында Қордың компаниялар тобының тартымдылығын арттыру тәсілі ретінде қарастырған жөн.

Егер 2017 жылы конкурстық іріктеуге Қазақстанның 21 қаласынан келген 600 жуық түлек қатысса, 2018 жылы кандидаттар саны 740 дейін өсті. Бүгінгі таңда бағдарламаға 33 жас маман қатысуда.

Бағдарламаның басты артықшылығы компанияның тәжірибелі жұмыскерлері арасынан алынған тәлімгерлердің жетекшілігімен жылдам даму болып табылады. Бағдарламаға 80 астам тәлімгер қатысады, олардың дамуы да бұл бастаманың бірден бір маңызды бөлігі болып табылады. Бағдарлама барысында қатысушылар 4 түрлі кәсіпорында, әрқайсысында 5 айдан ротация өтеді.

Бағдарламаны сәтті аяқтағаннан кейін, жас мамандар Қор тобының Қоржындық компанияларында табысты мансап құраалады. Fortune 500 табысты компанияларының топ-менеджерлерінің 60% астамы осындай бағдарламалардың түлектері екенін атап өткен жөн.

Бірнеше ұлттық компанияда ротация жасау мүмкіндігін қамтитын мұндай ауқымдағы бағдарлама Қазақстан аумағында жалғыз болып табылады.



«ЦИФРЛЫҚ ЖАЗ» БАҒДАРЛАМАСЫ

«Цифрлық Қазақстан» кешенді бағдарламасына сәйкес кадрлық әлеуетті дамыту мақсатында 2018 жылдың шілдесінен қыркүйек айына дейін «Цифрлық жаз-2018» тағылымдама бағдарламасы жүзеге асырылды. Бұл бағдарламаның мақсаты АТ саласында білімі мен біліктілігі бар жас кадрларды әрі қарай Қор тобының компанияларына жұмысқа орналастыру мүмкіндігімен іріктеу және дайындау болатын. Осы бағдарламаның қорытындылары бойынша Қордың компаниялар тобының жұмыскерлері арасынан алынған менторлардан алынған пікірлерге сәйкес, 33 тағылымдамадан өтуші жұмысқа орналастырылады деп белгіленді. Қорытынды кезеңде, іріктелгендердің арасындағы 4 тағылымдамадан өтуші Қор тобынан тыс басқа компанияларда жұмыс істеу жөнінде ұсыныс алған.

Осылайша, Бағдарлама аяқталғаннан кейін, жұмысқа орналастырылатын тағылымдамадан өтушілердің мақсатты саны 29 адамды құрады.

Бұл бағдарлама адамның әлеуеті мен дарынын дамытуға ықпал етеді. Сонымен, жұмысқа алынған жас мамандар өз тәлімгерлерінің жетекшілігімен оларға жоба жасауға көмектеседі және өздеріне табысталған операциялық тапсырмаларды өз беттерінше орындайды. Бұл ҚҚ коучинг мәдениетін, жас мамандардың біліктілігін дамытуға ғана емес, сондай-ақ олардың сыни ойлауын қабілеттері мен жаңа құралдарды білуін ескере отырып, жаңа тәсілдерді дамытуға жағдай жасайды. Мұндай бағдарламалар жас кадрларды қазақстандық компанияларға тартуға ықпал етеді және жас мамандардың арасында Қор тобының рейтингін көтереді және, сәйкесінше, компаниялардың және Қордың жұмыс берушісінің брендін дамытады.



АҚПАРАТТЫҚ САЯСАТ



Мақсатты аудиторияны ақпараттандыру үшін жыл сайынғы негізгі оқиғалар – бұл «Самұрық-Қазына» АҚ жылдық есебі мен тұрақты даму жөніндегі есебін жариялауы, Қордың жаңартылған стратегиясын және Инвесторлар күнінде оны жүзеге асырудың қорытындыларын көрсету болып табылады.

Қоғамды және инвестициялық қауымдастықты ақпараттандырудың негізгі арналары компанияның www.sk.kz ресми интернет-сайтындағы жарияланымдар, брифингтер, баспасөз конференциялары, мүдделі тараптармен кездесулер болып табылады. Қор БАҚ ынтымақтастық орнатады, Қордың өкілдерімен сұхбат ұйымдастыруды, баспасөз конференцияларын және брифингтерді өткізуді, сондай-ақ пресс-релиздерді жариялауды талап ететін белгілі бір іс-шаралар бойынша Қордың позициясы көрсетілетін іс-шаралар өткізіледі.



Қордың және Қоржындық компаниялардың бастамалары мен жобаларына қолдау көрсету және Қордың Компаниялар тобының жағымды имиджін сақтау мақсатында 2018 жылдың 19 шілдесінде «Самұрық-Қазына» АҚ Коммуникациялық стратегиясы бекітілді, ол ақпараттық қызметті жүзеге асырудың негізгі тәсілдерін айқындайды.

Коммуникациялық стратегия Қордың 2018 жылғы 13 наурыздағы Идеологиялық тұжырымдамасының қағидаттарына негізделеді. Тұжырымдаманың мақсаты - қызметі Қор тобына кіретін Қоржындық компаниялардың экономикалық тиімділігін арттыруға және нәтижесінде олардың кірістілігі мен құнын арттыруға бағытталған тиімді ұлттық холдинг ретінде Қорды Қазақстан Республикасының ақпараттық кеңістігінде, сондай-ақ одан тыс жерлерде орналастыруға арналған негізгі идеологиялық месседждерді алыптастыру.



Біз өзіміздің күнделікті қызметімізде ашықтықты және ақпаратты қашықтықты Арттыру қағидатын басшылыққа аламыз.

Қорда ақпаратпен жұмыс істеу тәртібін, оның ішінде қазақстандық және шетелдік бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара әрекеттесу тәртібін айқындайтын Ақпаратты ашу саясаты, Ақпаратты ашу және сақтау жөніндегі регламент өңгізілген және жұмыс істейді. Осы құжаттарға сәйкес, Қор мүдделі тұлғаларға өзінің қызметі туралы маңызды ақпаратты береді және міндетті ақпаратты (қолданыстағы заңнама талаптарына сәйкес) ашумен шектелмеуге және стратегия мен миссия, саясат пен ережелер, маңызды оқиғалар мен өз қызметінің негізгі нәтижелері, жасайтын сатып алулары туралы қоғамды тұрақты түрде хабардар етуге міндеттенгенін растайды.

Ақпараттық саясатты іске асыруда Қор келесі қағидаттарды ұстанады:



ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҮНТІМАҚТАСТЫҚ

2

2018 жылы Қордың Инвесторлармен байланыс жөніндегі департаменті ҚХР, Шанхай қаласында және РФ, Санкт-Петербург қаласында Қордың Пекин және Мәскеу қалаларындағы Өкілдіктерінің қатысуымен **екі Инвестор күнін** өткізді.

2

«Қазақ Инвест» бірге Лондон мен Нью-Йорк қалаларында **2 инвестициялық іс-шара өткізілді**. Іс-шаралар аясында жекешелендіру бойынша панельдік сессиялар өткізіліп, Басқарма Төрағасы мен Басқарма Төрағасының орынбасары құттықтау сөз сөйледі.

25

Астана қаласында Қор басшылығының халықаралық компаниялармен және инвестициялық банктермен (GE, AlFaisal, AlHilalBank, JP Morgan, GIC PrivateLimited, Jetro, Nippon, Yildirim Holding, Mubadala, Еуропалық инвестициялық банк, ИТОСНУ, TecnicasReunidas, BPI France), әртүрлі елдердің мемлекеттік қызметшілерімен (Премьер-Министрдің Бірінші орынбасары – Хорватияның Экономика министрі, Ұлыбританияның Халықаралық сауда министрлігінің Сауда саясаты жөніндегі министрі, Монғолияның тау-кен және ауыр өнеркәсіп министрі, Испанияның сауда жөніндегі мемлекеттік хатшысы) және дипломатиялық корпуспен **25 екіжақты кездесуі** өткізілді.

Қор халықаралық егеменді қорлармен ынтымақтастық орнатады, әлеуетті серіктестермен, әлемдегі ірі компаниялардың өкілдерімен кездесулер өткізеді, сондай-ақ ұзақ мерзімді және жемісті өзара әрекеттесуді орнатуға ықпал ететін түрлі іс-шараларға қатысады.



7

2018 жылдың ішінде Мемлекет басшысының АҚШ, ҚХР, Түркия Республикасына, Финляндия Республикасына, Бельгия Корольдігіне, ҚР Премьер-Министрінің және ҚР Премьер-Министрінің орынбасарының ҚХР жасаған сапарларының шеңберінде Басқарма Төрағасының қатысуымен **7 халықаралық сапар пысықталды**. Осы сапарлардың аясында Қор тобы желісі бойынша жалпы сомасы 2 892 млн долларға 16 екіжақты келісімге қол қойды.

24

Қор Басқармасының Төрағасының «GE» (АҚШ), «DP World» (БАӘ), «YildirimHolding» (Түркия), «Eczacibasi Holding» (Түркия), «Calik Holding» (Түркия), «Nokia» (Финляндия), «Kouvola Innovation Oy» (Финляндия), Қытай сауда-өнеркәсіптік банкі (ҚХР), Қытай Халықаралық капитал корпорациясы (ҚХР), ЕҚҚДБ (Ұлыбритания), «London Stock Exchange» (Ұлыбритания) және т.б. сияқты халықаралық компаниялар мен ұйымдармен **24 екіжақты кездесуі ұйымдастырылды**.

Басқарма Төрағасының халықаралық сапарларының қорытындылары бойынша Инвестициялық келісімдер мен меморандумдарға қол қойылды.

19

Инвестициялық мүмкіндіктерді ілгерілету мақсатында Қор тобы **19 халықаралық іс-шараға қатысты**.

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕГЕМЕНДІ ҚОРЛАРМЕН ЫНТЫМАҚТАСТЫҚ

2018 жылғы Боао Азия Форумы аясында Қытай инвестициялық корпорациясының (CIC) Президентімен кездесу. Кездесу тақырыбы: бірлескен инвестициялар және Қордың жекешелендіру бағдарламасы.

10.04.2018

- ▶ ПХЭФ-2018 аясында «Fondo Strategico Italiano» мемлекеттік инвестициялық қорының CEO М. Таманынимен кездесу. Кездесуде Қордың инвестициялық мүмкіндіктері мен жекешелендіру бағдарламасы қаралды.
- ▶ ПХЭФ-2018 аясында Бахрейн Корольдігінің «Mumtalakat Holding» Егеменді Қорының CEO кездесу. Кездесу барысында Қордың жекешелендіру бағдарламасы тақырыбы талқыланды.

24.05.2018

Малайзиядағы «Khazanah» холдингінің басшылығымен кездесу. «Khazanah» кездесу аясында Қорды жекешелендіру бағдарламасына қатысу, сонымен қатар Қазақстанда және шет елдерде инвестициялық жобаларды жүзеге асыру үшін бірлескен қорлар құру мүмкіндігін қарастыру ұсынылды.

22.11.2018

- ▶ Сингапурдегі Сингапур мемлекеттік инвестициялық корпорациясының (GIC) басшылығымен кездесу. Кездесу барысында «Бір белдеу - Бір Жол» бағдарламасы аясындағы Перспективалық индустриялық жобаларды жүзеге асыру мәселелері талқыланды.
- ▶ Сингапурде «Temasek» компаниясының басшылығымен кездесу. Кездесуі аясында «Temasek» «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ IPO/SPO қатысу, сондай-ақ «Бір белдеу - Бір Жол» бағдарламасы аясындағы.

21.11.2018

ҚОРДЫҢ ҚОРЖЫНДЫҚ КОМПАНИЯЛАРЫ



АМАНГЕЛДІ
СҮЛЕЙМЕНОВ

«Ембімұнайгаз» АҚ
«Жайықмұнайгаз»
МГӨБ басшысы



«ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІНІҢ БАСЫМДЫҒЫ ЖӨНІНДЕГІ ҚҰНДЫЛЫҚТАРДЫ БАРЫНША ҚОЛДАЙМЫН»

Мен мұнайшылар отбасысынанмын. Менің әкем Терең-өзек кен орнында жерасты ұңғымаларын жөндеу операторы болған, ал анам Терең-өзек және Қаратон кен орындарында мұнай өндіру операторы болып жұмыс істеген. Менің балалық шағым Сарықамыс ауылында өтті. Бұл ауыл 1963 жылы Прорва кен орнының өнеркәсіптік игерілуіне байланысты іргесі қаланған, оның негізгі мұнай қоры 1959 жылы ашылған болатын.

Мен бала кезімнен күрт құбылмалы климатта ел қажеттіліктері үшін құм арасынан қара алтын өндіріп жүрген мұнайшылардың күнделікті жұмыс күндері жөніндегі әңгімелердің ортасында өстім. Әкем ерте қайтыс болғаннан кейін, анама көмектесемін деген ниетпен және мұнайшылардың еңбектеріне деген құрметпен мектепті бітіре салып, мен де мұнайшы боламын деп шештім. Еңбек жолымды «Прорвамұнайгаз» МГӨБ жабдықтарын жалгерлік-пайдаланушылық жөндеу бригадасының мұнай кәсіпшілік жабдықтарының сілесірі ретінде бастадым. Қ.Сәтпаев атындағы ҚазПТИ бітірген соң, Ақтау қаласына «Қаражанбастерм-Мұнай» МГӨБ ЭБ мұнай және газ өндіру операторы болып тағайындалдым.

Туған жерім Сарықамысқа 1993 жылы «Прорвамұнайгаз» МГӨБ МҚП учаскесінің бригадирі ретінде қайта оралдым. 90-шы жылдар отандық мұнай саласы үшін ауыр жылдар болып есте қалды. Мұнай бағасы ең төмен деңгейіне жетті, одақтас мемлекеттердің құлдырауына байланысты шаруашылық байланыстар үзілді, көптеген кәсіпорындар жұмысын тоқтатты, ал мемлекет біздің мұнайымыздың халықаралық стандарттарға сай келмеуі себебінен салынған эмбарго салдарынан мұнай экспорттай алмады.

Бұл мәселені шешу үшін, қысқа мерзім ішінде Прорвинский кен орындар тобында сол кездегі мұнай және газ

өндіру басқармасының басшысы Айболат Ғабдуллиннің басшылығымен технологиялық процесстердің схемасы өзгертілді, соның арқасында экспортқа шығарылатын тауарлық мұнайдың қажетті параметрлеріне қол жеткізген болатынбыз.

Сол жылдардағы қиындықтарға қарамастан, Ембі мұнайшылары жұмыс қарқын ешқашан бәсеңдеткен емес және жас тәуелсіз мемлекеттің экономикасын көтеру үшін мұнай өндіруді жалғастыра берді. Сол кездердің өзінде көптеген Ембі кен орындары өндіріс шыңына жеткен еді, ал Прорва, өзінің ірі мұнай қорымен, бүгін де компаниямыздың басты өндірістік активі болып қалуда.

«Ембімұнайгаз» АҚ мен сілесірден бастап МҚП цехінің технологы, бастығы, бас инженері, «Ембімұнайгаз» ӨФ, орталық басқарма аппаратының өндіріс департаментінің директорының өндіріс жөніндегі орынбасары және «Жылыоймұнайгаз», «Доссормұнайгаз», «Жайықмұнайгаз» және т.б мұнай-газ өндіру басқармаларының басшысына дейінгі үлкен еңбек жолын өттім. Осы жылдар ішінде мұнайшының еңбек жолының барлық сатыларынан өтіп, компания үшін көптеген маңызды проблемалық мәселелерді шешуге қатыстым. «Жылоймұнайгаз» МГӨБ басқарған жылдары қысқа мерзім ішінде Прорва – «Прорва-Теңіз» МАС мұнай құбыры салынды. 2010 жылы «Ембімұнайгаз» ӨФ директорының өндіріс жөніндегі орынбасары ретінде Ембіде ілеспе мұнай газын кәдеге жарату жөніндегі кең ауқымды бағдарламаны әзірлеуге қатыстым, оны іске асыру барысында кейіннен С.Балғымбаев, Шығыс Мақат және Прорвинскийкен орындар тобында ілеспе мұнай газ қондырғылары салынды. «Доссормұнайгаз» МГӨБ жұмыс жасаған кезімде, кен орындарының толықтай пайдаланып болғандығына қарамастан, мұнай өндіру жоспарлары сәтті



орындалып отырылды, Алтыкөлкен орнында өндіріс көлемі ұлғайтылды.

Маған, нағыз Ембі мұнайшысы ретінде, бірнеше жылдан кейін жүз жасқа толатын компанияның бүгінгі таңда түрлі бағыттарда белсенді дамып келе жатқандығы өте маңызды және «Ембімұнайгаз» АҚ 6 өндірістік құрылымдық бөлімшелерінің басшысы ретінде, мен осы үлкен іске өз үлесімді қосудамын. Мұнайшыларымыздың күнделікті еңбектерінің арқасында еліміздің бюджеті толықтырылуда, ал өңірде жаңа әлеуметтік нысандар салынуда.

Көптеген Ембі мұнайшылары сияқты мен де бас компанияның және «Ембімұнайгаз» АҚ еңбек қауіпсіздігінің басымдығы жөніндегі құндылықтарын барынша қолдаймын. Ұжымымызбен бірлесе жүргізіп отырған жұмысымыздың арқасында, мен басқарып отырған «Жайықмұнайгаз» МГӨБ бүгінде, жартыжылдықтың қорытындылары бойынша қауіпсіз күндер саны бойынша алғашқы үштікке кіріп отыр. «ҚазМұнайГаз» Ұлттық компаниясы» АҚ компанияның құны мен қаржылық тұрақтылығын арттыру жөніндегі стратегиялық тапсырмасын іске асыру аясында мұнай мен газ өндіру жоспарын қамтамасыз етумен қатар, Ембіде белсенді цифрлық технологиялар, бизнес-процесстермен материалдық-техникалық қамтамасыздандыруды оңтайландыру жөніндегі бастамалар енгізіліп жатыр.

Үлкен басқарманың басшысы ретінде, мен барлық қызметкерлер үшін мақсаттар мен тапсырмалардың тұтастығының маңыздылығын түсінемін және ұжымда

мансаптық өсімге ықпал ететін және қызметкерлердің әлеуетін ашатын қолайлы әрі шырайлы ахуалды құруға бар күшімді салудамын. Осы жылы біздің басқарманың мұнайшылар командасы «Мамандығы бойынша үздік» байқауында бірінші болып, жас жұмыскерлеріміз компанияның 6 өндірістік құрылымдық бөлімшелерінің жастар командалары арасында «Брейнринг» интеллектуалды ойынынан жеңіске жетті.

Ембі мұнайшылары бұрыннан-ақ жоғары азаматтық жауапкершілігімен және өзгенің қайғысына деген жанашырлығымен ерекшеленді. Ел бюджетіне салынатын миллиардтаған төлемдерден және жер қойнауын адал пайдаланатын және орталықтандырылған демеушілік көмек көрсететін өңір ретіндегі істерден басқа, біздің ұжым тұрақты халықтың әлеуметтік осал топтарын қолдап тұрады. Жақында әріптестерімізбен бірге өз жалақымыздан қаражат бөліп, жарылыстардан зардап шеккен Арыс қаласындағы көпбалалы және аз қамтылған отбасылардан шыққан 400 астам бастауыш сынып оқушыларына мектеп киімдерін сатып алып бердік. 2015–2019 жж. компания ұжымы бір күндік жалақысын бөліп, қазақстандық аз қамтылған көп балалы отбасыларға 20 астам пәтер мен үй сатып алып, сыйға тартқан болатын.

Мен Ембіде, тұтас елдің мыңдаған қызметкерлерін біріктіріп отырған «ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясының жүйесінде жұмыс жасайтынымды мақтан тұтамын. Біз Қазақстан Республикасының экономикалық өркендеуіне және оның азаматтарының әл-ауқатының жақсаруына үлкен үлес қосудамыз!



«КазМұнайГаз» (ҚМГ) ұлттық компаниясы – Қазақстанның мұнай-газ саласындағы мемлекет мүдделерін таныстыратын көмірсутектерді барлау, өндіру, өңдеу және тасымалдау жөніндегі қазақстандық оператор.

«КазМұнайГаз» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы Қазақстан Республикасы Президентінің 2002 жылғы 20 ақпандағы Жарлығының негізінде «Қазақойл» ұлттық мұнай-газ компаниясы мен «Мұнай және газ тасымалдау» ұлттық компаниясын біріктіру арқылы құрылған.

«КазМұнайГаз» ұлттық компаниясы тіке біріктірілген мұнай-газ компаниясы болып табылады. Ол көмірсутектерді барлау мен өндіруден, тасымалдау мен өңдеуден бастап, мамандандырылған қызметтерді көрсетуге дейінгі толық өндірістік циклды жүзеге асырады.

ҚМГ компаниялар тобының құрамына 220 компания кіреді. «КазМұнайГаз» мұнай және газконденсатын өндіру бойынша Қазақстан нарығының төрттен бір бөлігін алады, сонымен қатар елде мұнайды қайта өңдеу, мұнай мен табиғи газды құбыр арқылы тасымалдау саласында үстем позицияға ие.

КМГ инновациялық жобалары

«ӨМГ» АҚ жөндеу аралық кезеңді арттыру

«ОМГ» АҚ 2018 жылға 30 бірл. Батырмалы қозғалтқышы бар қарнақсыз бұрандалы сорғыны өнеркәсіптік енгізу, бұл жабдық өндірілетін сұйықтықтағы механикалық қоспалардың және қабылдаудағы еркін газдың мөлшері жоғары, күрделі тұз шөгінділеріне ме ұңғымаларда жұмыс істеуге мүмкіндік береді. Өз кезегінде, бұл ЖЖҚ қысқартуға және механикаландырылған ұңғымалар қорын өндіру көрсеткіштерін арттыруға мүмкіндік береді. 2018 жылы «ӨМГ» АҚ 146 аспа қорғаныс жабыны бар СКҚ өнеркәсіптік енгізу. Абразивті тозудан, АСПШ, коррозиядан және тұз шөгінділерінен қорғайтын арнайы тозуға төзімді ішкі жабындары бар СКҚ жөндеу аралық кезеңді (ЖАК) және ТСЖ мерзімін арттыру үшін қажет.

Қойнауқаттардың мұнай беру деңгейін арттыру

Міндеті: Айдау ұңғымаларында қабылдаушылық профилін теңестіру (ҚБТ) технологиясы бойынша жұмыстар жүргізу – негізгі ұңғымалар қорының құлау коэффициентін азайту. Іс-шара 3 кезеңде өткізілді: зертханалық зерттеулер, ТӨС жүргізу, өнеркәсіптік енгізу.

Активтер
14 015 280
млн. теңге

Таза
пайда
693 511
млн теңге

Түсім
6 988 964
млн теңге

Мұнай және
газ конденса-
тын өндіру
23,6 млн
тонн

ҚМГ экологиялық жобалары

- ▶ 2018 жылда «HSB Solomon Associates LLC» компаниясының әдіснамасы бойынша Әлемдегі үздік зауыттармен салыстырғандағы ҚР МӨЗ қазіргі даму деңгейіне зерттеу жүргізу жұмыстары жүргізілді. Соломон зерттеулерінің мақсаты МӨЗ негізгі көрсеткіштері «соломон индекстерін» салыстырмалы базисте анықтау, яғни, қолда бар қуаттар қаншалықты тиімді пайдаланылатындығын анықтау болып табылады. Тиімділік көрсеткіштері өлшемдері мен конфигурациясы бойынша ұқсас МӨЗ салыстыруға арналған және оларды түрлі топтар бойынша МӨЗ (өндірістік және экономикалық) жұмысының нәтижелерін басқа МӨЗ жұмыстарының нәтижелерімен салыстыруға мүмкіндік беретін жедел салыстырулар үшін пайдаланған дұрыс.
- ▶ Көмірсутектік есептілік жөніндегі климаттық бағдарлама аясында ҚМГ алғаш рет көмірсутек шығарындылары туралы ақпаратты ашу жобасын (CDP–Carbon Disclosure Project) әзірлеуде, онда халықаралық ҚМГ (Румыния, Грузия қосқандағы, барлық ҚМГ бойынша 2018 жылғы тікелей және жанама парниктік газдардың (ПГ) шығарындыларының көлемі туралы деректер жарияланатын болады.
- ▶ Парниктік газдар шығарындыларын азайту жөніндегі ҚМГ маңызды міндеттерінің бірі Ілеспе мұнай газын пайдалы пайдалану мен кәдеге жаратуды арттыру, жалындытып жағуды барынша азайту болып табылады. 2018 жылы ілеспе мұнай газын кәдеге жарату тарихтағы ең жоғары көрсеткішке - 93% жетті, газ жағу көрсеткіші өндірілген КСШ 1000 тоннасына 6 тонна деңгейінде тұр (2017 жылы 11), бұл әлемдік IOGP (Халықаралық мұнай мен газ өндірушілер қауымдастығы) орташа көрсеткішінен шамамен 50% төмен. Бұндай көрсеткішке Прорвинский кен орындар тобында газды кешенді дайындау Қондырғысын (ГКДҚ) толықтай қолданысқа енгізудің арқасында жету мүмкін болды.



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.kmg.kz сайтынан табуға болады

БІРЖАН АБДУЛЛАЕВ

«Қазатомөнеркәсіп-SaUran»
ЖШС Геотехнологиялық
ұңғымалар операторы



«ӨЗ КӘСІПОРНЫМА ЖӘНЕ ТҮГЕЛДЕЙ АТОМ САЛАСЫНА ПАЙДАМДЫ ТИГІЗУ»

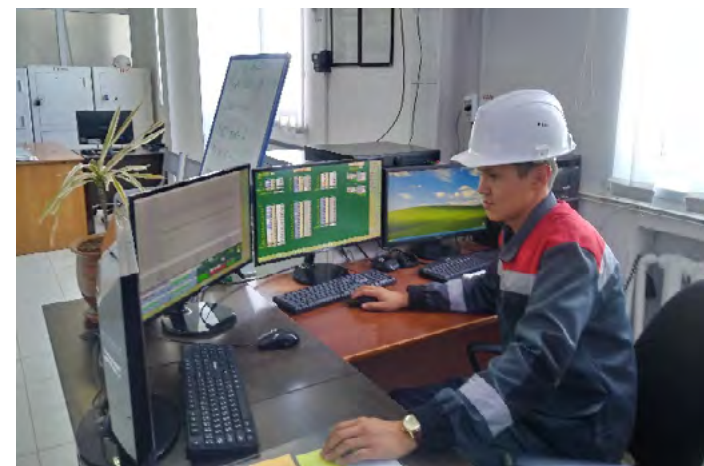
Қазатомөнеркәсіп уран өндірісі бойынша әлемде бірінші орында! Мұндай компанияның бір бөлігі болу – үлкен абырой. 2011 жылдан бастап мен «Қазатомөнеркәсіп-SaUran» ЖШС «Степное-РУ» филиалының «Мыңқұдық» кенішінде геотехнологиялық ұңғымалар операторы болып жұмыс істеймін. Осы уақыт ішінде мен әр адам өзіне ұнайтын мамандықты таңдау керек екенін түсіндім. Мен өз ісіммен айланысып жүргенімді сеземін және өзімнің сүйікті ісімді таптым деп есептеймін. Таңертең мен жұмысқа қуана-қуана барамын, ал кешке жұмыс күнінің жылдам өтіп кеткеніне таңданамын. Маған өз жұмысым ұнайды және ол менің кәсіпорныма және ерекше адамдар жұмыс істейтін бүкіл атом саласына пайда әкелетінін мақтан тұтамын. Мұнда тіпті ең қарапайым жұмыстың өзі үлкен мақсаттың игісі үшін орындалады.

Геотехнологиялық ұңғымалар операторы геотехнологиялық өрістің технологиялық сызбасын және жерасты ұңғымалық шаймалау әдісі арқылы уран өндіру технологиясын жақсы білуі керек. ЖҰШ технологиясы бүгінгі таңдағы ең қауіпсіз және экологиялық тиімді өндіру әдісі болып табылады. Менің мамандығымдағы ең басты зат қауіпсіздік екенін ешқашан естен шығармау керек, сондықтан мен өз міндеттерімді жауапкершілікпен орындауға тырысамын, әрбір өндірістік тапсырманы мүмкіндігінше сапалы және уақытылы орындауға ұмтыламын, сонымен қатар, өзімнің кәсіби деңгейімді үнемі жетілдіріп отырамын.

Ұжымдағы достық ахуалды ерекше атап өткім келеді, онда әркім көмектесуге, қолдау көрсетуге және қажетті кеңес беруге дайын. Бәріміз де бар ынтамызбен жұмыс істеуге тырысамыз. Өте қажетті әрі маңызды іспен айналысып жүргенімізді түсінеміз. Маған әр адамның жұмысы маңызды болып табылатын және нәтижеге бірлесе қол жеткізетін команданың бір бөлігі болған ұнайды!

Мен филиал қызметкерлері арасында өткен «Мамандығы бойынша үздік» байқауына бірнеше рет қатысып, жүлделі орындарға ие болғам. 2018 жылы мен Компания тобының геотехнологиялық ұңғымалар операторлары арасында «Жыл Қызметкері» сыйлығына ие болдым.

Өз ортаңда және өмірлік ісіңмен айналысып жүргеніңді сезіну – үлкен бақыт! Ал, сүйікті ісің мамандығыңа айналса, бұл – одан да асқан үлкен бақыт!



«Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ (ҚАӨ) 1997 жылы Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен құрылған және уранды, сирек металлдарды, атом электр станцияларына арналған ядролық отынды импорттау-экспорттау жөніндегі ҚР ұлттық операторы болып табылады.

«Қазатомөнеркәсіп» компаниялар тобының құрамына ведомствоға қарасты 46 кәсіпорын кіреді, оларда 20 000 астам жұмыс істейді. Компания еншілес, тәуелді және бірлескен ұйымдармен бірлесіп, 13 уран өндіретін кәсіпорынға біріктірілген және жерасты ұңғымалық шаймалау технологиясын қолданатын ҚР аумағындағы 26 кен орнын игеруде.

2018 жылдың қараша айында Қазатомөнеркәсіп «Астана» халықаралық қаржы орталығының биржасында (AIX) және Лондон қор биржасында (LSE) өз акциялары мен жаһандық депозитарлық қолхаттарының листингін жүргізді. «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ бағалы қағаздарын алғашқы орналастырғаннан кейін (IPO) мажоритарлық үлес – бұл Компанияның жарияланған акцияларының жалпы санының 85,08% – «Самұрық-Қазына» АҚ иелігінде қалды, ал 14,92% миноритарлық акционерлерге тиесілі және еркін айналыста.

ҚАӨ инновациялық жобалары

«Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ – бұл өз өндірістерін ғылыми-техникалық дамытуға бағытталған әлемдік деңгейдегі инновациялық компания. Компания геология, геотехнология, ӨЖ, ЯОЦ, сирекжерлік және сирекметаллды өнімдер, жаңа буын технологияларын құқықтық қорғау салаларында ғылыми-технологиялық жұмыстарды қаржыландыруды үнемі арттырып отырады.

2018 жылы келесі технологиялар әзірленіп, енгізілді:

- ▶ уранды десорбциялауға ультрадыбыстық әсер ету технологиясы;
- ▶ Қазақстандық флокулянттарды қолдану арқылы уран пероксидінің ұсақ Кристалдарын тұндыру технологиясы;
- ▶ технологиялық ерітінділер ағындарын оңтайландыру үшін геотехнологиялық Өрісті жобалауға, ұңғымаларды салуға және оларды пайдалануға арналған «Кеніш» бағдарламасының модуліне интеграцияланатын 3.0 нұсқасының Симуляторы әзірленді. Бағдарламалық модуль «Мыңқұдық» кен орнының «Орталық» учаскесінің ұяшықтарында сыналды. Жер асты шаймалау процессінде симуляторды қолдану арқасында күкірт қышқылын тұтыну 10% төмендейді деп күтілуде;
- ▶ химиялық реагенттермен бір тіркесте кавитациялық-ағынды технологияларды қолдана отырып аз қышқылды шаймалау технологиясы тәжірибелік-өнеркәсіптік сынақтар сатысында тұр, 2020 жылы енгізу жоспарлануда.

Активтер
1 381 116
млн теңге

Таза пайда
380 266
млн теңге

Түсім
436 632
млн теңге

Уран өндірісі
21 690
тонн



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.kazatomprom.kz сайтынан алуға болады

САВЕТ АХМЕТОВ

«ҚТЖ -Жүк тасымалы» АҚ
филиалы -«Ақмола ЖТ бөлімі»
Бірыңғай диспетчерлік басқару
орталығының ауысым бастығы



«ЕЛІМІЗДЕГІ ПОЙЫЗ ҚОЗҒАЛЫСЫНЫҢ ПРОЦЕССИ ТОЛЫҚТАЙ БІЗДІҢ ӘРЕКЕТТЕРІМІЗГЕ БАЙЛАНЫСТЫ, ЖӘНЕ СОЛ ҮШІН ДЕ ҮЛКЕН ЖАУАПКЕРШІЛІКТІ СЕЗІНЕСІҢ»

Менің жұмыс орным Қазақстан темір жолының орасан үлкен механизмінің жүрегінде орналасқан. Бұл жерден оның барлық учаскелерін көруге болады. Құрамдардың полигон мен көршілес магистральдардағы қозғалысының жағдайы нақты уақыт режимінде экрандарда көрсетіледі.

Мен және менің ауысымдас әріптестерім орындайтын тапсырмалар бүкіл компания үшін аса маңызды болып табылады. Бұл жүк және жолаушы тасымалының тәуліктік жоспарын орындау, пойыздардың қозғалыс кестесінің сақталуын бақылау, пойыздарды уақтылы қабылдау/өткізу, вагондар мен локомотив паркін тиімді пайдалану және эксплуатациялық жұмыстармен байланысты тағы да басқа мәселелер. Тасымалдау процесін ұйымдастыру, пойыздардың үздіксіз қозғалысы үшін біз жауап береміз.

Менің әр ауысым жалпы елдегі жағдаймен танысумен басталады. Мен барлық филиалдардан вагондарды тиеу-түсіру, босаған парктың бар-жоқтығы және ішкі және сыртқы түйістермен пойыздарды жіберу туралы жедел ақпарат жинаймын. Біздің арамағымызда іргелес мемлекеттермен 16 сыртқы түйіс және 21 ішкі түйіс орналасқан.

Жұмыс ауысымдық, бірақ мен осындай кестеге үйреніп қалғаным соншалық, тіпті басқаша жұмыс істей де алмаймын. Жабдықтарымыз жаңа. Менің көз алдымда ондаған монитор және бірнеше телефон желілері тұрады. Ауысым кезінде екі рет мен барлық байланыс станцияларына қоңырау шалып, жоспарланған кесте бойынша салыстырма тексеріс жүргіземін. Бүкіл процесс арнайы журналдарға жазылады. Журналдағы тиеу-түсіру сандары техникалық жоспардан жоғары болған сәттерде үлкен қуаныш сезімі пайда болады. Ұжымымыз тату және біздің ауысым үздік ауысым болып табылады.

Осыншама жылдың ішінде көптеген түрлі жағдайлар болды. Бастысы, біздің ауысым кезінде пойыздар ауа-райына және жағдайға қарамастан, үнемі кесте бойынша жүреді.

Мен 15 жасымнан жолшы болып жұмыс істей бастадым. Теміржолшы болатынымды әрқашан білетінмін. Себебі, мен кішкентай кезімнен бастап, ата-анамның жұмыстарын қалай бағалайтындарын және жақсы

көретіндерін көретінмін. Әкем станция кезекшісі, электромонтер болатын, ал анам қабылдаушы-тапсырушы болатын.

Алматы теміржол көлігі институтын бітіргеннен кейін, Атбасарда маневрлік диспетчер болып жұмыс істей бастады.

Міне, осы кәсіпте жүргеніме 30 жылдан астам уақыт болды. Осы жылдар ішінде пойыз құрастырушының көмекшісі, сұрыптау дөңесінің операторы, станция инженері, пойыз диспетчері және бағыттар жөніндегі аға диспетчер болып жұмыс істедім. Көпжылдық еңбегім мен жұмыстағы жетістіктерім үшін мені компанияны басқармасының атаулы сағаттарымен, ондаған грамоталармен және дипломдармен марапаттаған болатын. Бірақ мен үшін ең үлкен сыйлық – бұл жұмыстағы тәртіп, пойыз қозғалысының қауіпсіздігі қамтамасыз етілгендігі.

Әрдайым жан-тәніңмен және адал ниетпен, үлкен жауапкершілікпен жұмыс істеу керек, көпшіл, қағидатты болу керек – бұл біздің жұмысымыздағы ең қажетті қасиеттер.

Маған бірнеше рет жоғары лауазымдар ұсынған болатын, бірақ мен бас бәрінен тарттым. Дәл осы лауазым менікі екенін сеземін. Жұмысқа қуана-қуана келемін. Әріптестерім туысқан сияқты. Мен олардың көңіл-күйін дауыстарынан, интонацияларынан-ақ қандай екенін түсіне аламын. Бірақ жұмыста артық эмоция ешкімге керек емес екендігін бәрі түсінеді, бұл жерде жинақылық, ұқыптылық және қырағылық қажет.

Мен өз жұмысымды сүйемін, өйткені ол өте қызық. Бұл жерде тіршілік бар, қозғалыс бар. Барша Қазақстанмен және іргелес елдердегі әріптестермен – Зацитадан Каспийге дейінгі, Сарыағаштан Петропавлға дейінгі барлық әріптестеріммен үнемі байланыстамын. Бізде мереке де, туған күн де жоқ, біз бұл нәрселерге көңіл бөлмейміз. Кезекшілік кестесі бар және қандай жағдай болмасын, сол кесте бойынша өз ауысымымызға шығамыз.

Бәлкім, еліміздегі пойыз қозғалысының процесі толықтай біздің әрекеттерімізге байланысты болғандықтан болар, және сол үшін де үлкен жауапкершілікті сезінесің.

«Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ (ҚТЖ) – бұл Қазақстандағы экономикалық өсімінің инфрақұрылымдық негізін қамтамасыз ететін көліктік-логистикалық холдинг.

Бүгінгі таңда компания логистикалық және тасымалдау компанияларын, барлық көлік түрлерінің терминалды және магистралды инфрақұрылым иелерін біріктіріп отыр.

«ҚТЖ» ҰК» АҚ теміржол және теңіз тасымалдарын жүзеге асырады, көліктік-логистикалық орталықтардың, сонымен қатар теңіз портының, әуежайдың, теміржол және автожол инфрақұрылымының қызметтерін ұсынады.

Қазіргі уақытта «ҚТЖ» ҰК» АҚ активтерінің қоржыны 18 еншілес ұйымның және сенімгерлікпен басқарудағы 2 компанияның біріктірілген құрылымы болып отыр.

ҚТЖ инновациялық жобалары

2018 жылдың ішінде келесі инновациялық жобалар іске асырылды:

1. «ҚТЖ» ҰК» АҚ филиалы бойынша магистралдық желі дирекциясы:
 - ▶ Линза жиынтықтарын жарықдиодты шамдарға ауыстыру;
 - ▶ Бағыттама электр жетектерінің жаңа буындарын енгізу;
 - ▶ SKL-14 рельс бекіткіштерін SKL SL-1, SKL-30 рельс бекіткіштеріне ауыстыру.
2. «ҚТЖ-Жүк тасымалдары» АҚ бойынша
 - ▶ Астана қ. ПЖБ КӘ АЖ-2 пойыздарының болжамды (нұсқалық) жүріс кестелерін Әзірлеуге арналған автоматтандырылған жүйе (функционалды кеңейту).

Активтер
3 198 433
млн теңге

Түсім
1 044 174
млн теңге

Жүк
айналымы
219,9
млн ткм

Жолаушы
айналымы
14,9
млрд пкм



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.railways.kz сайтынан алуға болады

ЕРЛАН НҰРҒАЛИЕВ
«Эйр Астана» АҚ
Эмбраер-190 командирі

«ТАБЫС БІРТІНДЕП ЖИНАЛАДЫ, СЕБЕБІ ОҒАН ӘРКІМ ӨЗ ҮЛЕСІН ҚОСАДЫ»

Ерлан Нұрғалиев тек Эмбраер-190 командирі ғана емес, сонымен бірге осы флоттың техникалық ұшқышы болып табылады. Ол – ұшақ әзірлеушілерімен бірлесе отырып, ұшақты және оның жүйелерін пайдалану рәсімдері мен ұсыныстарын жетілдіретін адам. Ерланның әртүрлі авиациялық техникада ұшудағы тәжірибесі мол, сонымен қатар ол авиациялық құжаттаманы мен ұшу қызметінің стандарттарын жақсы біледі. Эйр Астанаға 2010 жылы Fokker-50 командирі ретінде келген ол, қазіргі уақытта өз командасын тиімді басқарады және Эмбраер флотының көптеген процесстерін реттейді.

Сіз «Эйр Астана» әуе компаниясының табысындағы өз үлесіңізді қалай бағалайсыз?

Бір адамның қосқан үлесі көрінбейді. Табыс біртіндеп жиналады, себебі оған әркім өз үлесін қосады. Адам жалғыз өзі мәселені ешқашан шеше алмайды, сондықтан өз жұмыстарын кәсіби әрі уақытылы орындайтын әріптестеріме үлкен рахмет.

Сіздің күнделікті міндеттеріңіз қандай және сіз жалпы Қазақстанның дамуына қосқан үлесіңізді қалай бағалар едіңіз?

Инженерлермен, ұшқыштармен және нұсқаушылармен бірге біз ұшқыштардың күнделікті жұмысын жеңіл, қарапайым және қауіпсіз ететін процедураларды әзірлейміз.

Айтып кеткенімдей, командасыз ешқандай да үлес болмас еді. Сондықтан, біздің департаменттің бірлескен жұмысы тиімділік пен қауіпсіздік арасындағы дұрыс тепе-теңдікті қалыптастыруға көмектеседі дер едім. Біздің компаниямыздың алға қойған мақсаттарына жете беруіне және нарықтық экономика дәуірінде пайдалы болып қала беруіне тәуекелдерді тиімді басқару септігін тигізеді.

Жұмысыңызда қандай қиындықтарға тап боласыз?

Мен жалпы «проблема» сөзін ұнатпаймын, өйткені ол сөз мен үшін басқа мағынаға ие. Тапсырмалар бар және біз күн сайын көптеген тапсырмаларды орындаймыз. Кейбіреулері алгоритмдер мен формулалар арқылы орындалады, ал кейбіреулеріне жүйелі және кешенді тәсілді қолдану керек, бірақ бұл проблема да, қиындық та емес, бұл тапсырма болып қала береді.

Қазіргі таңда өз алдыңызға қандай мақсаттар қойып отырсыз?

Нақты бір нәрсені атап айту қиын. Мақсат көп және біреуі екіншісін толықтырады. Табиғатта бәрі толықтырмалы ғой, атом басқа атомға тартылады. Біздің жұмысымызда да дәл солай, бір тапсырманың шешімі, басқа салалардағы өзгерістерді талап етеді.

Қазіргі уақытта мен бейімделу, жоспарлау және мойындау мәселелерін жақсартқым келеді. Компанияда әрбір қызметкер өзінің маңыздылығын сезіне алатын ахуалды құру өте маңызды. Бір көзқарас пен бір жоғары жұмыс стандарттарын бөлісетін, ынталы кәсіпқойлар командасын қалыптастырғым келеді.



«Эйр Астана», сәйкесінше 51% және 49% үлеске ие, «Самұрық-Қазына» Қазақстан Респубикасының ұлттық әл-ауқат қоры мен «BAE Systems» компаниясының бірлескен кәсіпорны болып табылады.

«Эйр Астана» әуе компаниясы 2002 жылдың 15 мамырында рейстер орындауға кірісті және қазіргі уақытта Алматы мен Астана қалаларындағы хабтардан орындалатын 60 астам халықаралық және ішкі рейстерден тұратын бағыттық желіге ие.

Әуе компанияның әуе флоты батыста өндірілген Boeing 767-300ER, Boeing 757-200, Airbus A320 ұшақтарынан тұрады, оның ішінде A320neo, Embraer E190 және Embraer 190 E2 де бар. «Эйр Астана» 2012 жылы Skytrax халықаралық агенттігінің беделді 4 жұлдыз рейтингін иеленген және Орталық Азиямен Үндістандағы үздік әуекомпания атағына ие болған ТМД және Шығыс Еуропа елдерінің ішіндегі алғашқы тасымалдаушы болды. Екі марапат та 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 және 2018 жылдары қайта рсталды.

Активтер
223 055
млн теңге

Таза пайда
1 845
млн теңге

Түсім
289 853
млн теңге

Тасымал-
данған жолау-
шылар саны
4,32 млн
адамдар

Эйр Астананың экологиялық жобалары

- ▶ 2018 жылы Алматы қаласының кеңселерінде қызметкерлер арасында ПЭТ қалдықтарын жинау және пластикті қайта өңдеу ұйымына беру жөніндегі жоба іске қосылды. Қызметкерлер 80 кг ПЭТ қалдықтарын жинады. Олар толықтай қайта өңдеуге жіберілді.
- ▶ Пластик жинауды ұйымдастырумен қатар, «Эйр Астана» АҚ Алматы және Нұр-Сұлтан Қалаларында қайталама шикізатты макулатура ретінде жинауды жалғастыруда және 2018 жылы өңдеуге жіберілген макулатура көлемі 25 587,397 кг құрады.
- ▶ Міндетті түрде осы екі қалада қауіпті қалдықтарды бөлек жинау жұмыстары жүргізіледі, шарт жасасқан компания оны әрі қарай кәдеге жарату үшін қаладан шығарады.
- ▶ Борттарға қызмет көрсету барысында жиналған қалдықтар ғана қайта өңдеуге жіберілмейді, сонымен қатар 2018 жылы 274,21 кг көлемінде кәдеге жаратуға шығарылған аккумуляторлық батареялардың барлық түрлері де жіберіледі.



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.airastana.kz сайтынан алуға болады

«ЭКОНОМИКАНЫҢ БАРЛЫҚ СЕКТОРЛАРЫ МЕН ХАЛЫҚТЫҢ ЭЛЕКТР ЭНЕРГИЯСЫМЕН ҮЗДІКСІЗ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТІЛУІ»

Мен «KEGOC» АҚ «Жүйелік оператордың Ұлттық диспетчерлік орталығы» (ЖОҰДО) филиалында жұмыс істейтінімді мақтан тұтамын.

Біздің Орталық Қазақстан Республикасының Біртұтас электр энергетикалық жүйесіне (ҚР БЭЭЖ) орталықтандырылған жедел-диспетчерлік басқаруды қамтамасыз етеді.

Бүкіл республиканың диспетчерлік басқаруының сенімді және қатесіз жұмысы ең жоғарғы деңгейден басталуы керек, яғни ЖО ҰДО. Экономиканың барлық секторлары мен халықтың электр энергиясымен үздіксіз қамтамасыз етілу осыған тікелей байланысты. Жауапкершілік үлкен, өйткені диспетчерлер жұмысындағы қателіктер апатқа әкеліп соқтыруы мүмкін.

Сондықтан, электр энергетика жүйесінің қалыпты жұмысын қамтамасыз ету барысында күрделі тапсырмалар шешіледі, соның ішінде: жоспарлау, автоматты және жедел басқару, энергетикалық жүйелерді жоспарлау және басқару әдістерін талдау және жетілдіру.

Жоспарлауға қатысты менің жауапкершілігіме электр энергиясы мен қуаттың, ҚР электр станциялары мен электр желілерінің энергетикалық жабдықтарын жөндеудің жоспарлы теңгерімдерін әзірлеу, сенімділік және тапшылық пен апаттық жағдайларды болдырмау нормаларын сақтай отырып, алдағы тәуліктерге ҚР электр энергиясының көтерме нарығы қатысушыларының өндіру және тұтыну режимдерін бекіту кіреді. Сонымен қатар, ЖОҰ ДО технологиялық қызметтері Қазақстанның энергетикалық жүйесінің техникалық шектеулерін анықтайды, олардың негізінде ЖОҰ ДО мамандары автоматты

реттеу және қорғаныс жүйелеріне түзетулер енгізеді, сондай-ақ диспетчерлік персоналды дайындау жұмыстары жүргізіледі.

Жедел басқаруға қатысты біздің қызметкерлер энергетикалық объектілерді қатесіз басқару, апаттарды болдырмау және апат болған жағдайда, оны артық шығынсыз жоюға жауап береді. Адамдардың қауіпсіздігі де диспетчерлердің тиянақты жұмысына тікелей байланысты екенін ерекше айтып өткім келіп отыр.

Жалпы алғанда, ЖОҰ ДО орындайтын тапсырмалар ауқымы өте кең. Менің басшылығыммен шешілетін тапсырмалар шеңберіне диспетчерлік басқару жүйелерін, оның ішінде перспективалық режимдерді басқару жүйелерін автоматтандыру мәселелері де кіреді. Көршілес мемлекеттердің диспетчерлік орталықтарымен өзара әрекеттестікті қамтамасыз ету жөніндегі міндеттердің өзі үлкен бір іс және бұл – Қазақстанның энергетикалық жүйесінің іргелес энергетикалық жүйелермен сенімді қатарлас жұмысын қамтамасыз ету аясындағы өте маңызды тапсырма.



«Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы «KEGOC» (Kazakhstan Electricity Grid Operating Company) акционерлік қоғамы 1997 жылдың шілдесінде құрылған.

«KEGOC» АҚ Қазақстан Республикасының Біртұтас электр энергетикалық жүйесінің Жүйелік операторының қызметін атқарады, Ұлттық электр желісінің (ҰЭЖ) активтеріне иелік етеді және басқарады, сонымен қатар, оның сенімді жұмысын қамтамасыз етеді.

Қызметінің негізгі түрлері табиғи монополия саласына жатады және электр энергиясын беруді, желіге беруді техникалық диспетчерлеуді және электр энергиясын тұтынуды, электр энергиясын өндіру мен тұтынуды теңестіруді қамтиды. 2014 жылы желтоқсанда «Халықтық IPO» бағдарламасының аясында компания бір акцияны алып тастағанда 10 пайызын Қазақстан қор биржасына орналастырды.

KEGOC инновациялық жобалары

2018 жылы Қазақстан БЭЖ сенімділігін, басқарылуын және бақылануын арттыру мақсатында «KEGOC» АҚ «Цифрлы Қазақстан» мемлекеттік бағдарламасына кіретін келесі технологиялық даму жобаларын іске қосты:

- ▶ Синхрофазорлық технологиялар негізінде мониторинг және басқару жүйесін (WAMS/WACS) енгізу.
- ▶ Орталықтандырылған апатқа қарсы автоматика жүйесін енгізу (ОААД).
- ▶ Қуат жиілігі мен ағындарын автоматты түрде реттеу жүйесін енгізу (ҚЖАР).

Аталған жобаларды іске асырудың негізгі нәтижелері қосымша электр желілерін салусыз желі арқылы электр энергиясының берілісін ұлғайту, Ресей Федерациясымен шекарадағы электр энергиясының ауытқуының төмендеуі және желідегі технологиялық ақаулықтар кезінде тұтынушылардың өшірілуінің азаюы болады деп күтілуде.

Активтер
755 851
млн теңге

Таза пайда
40 043
млн теңге

Түсім
175 797
млн теңге

Ә/э беру
44,7
млрд кВтс



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.kegoc.kz сайтынан алуға болады

АБЫЛАЙ ЖҰМАГЕЛДИНОВ
«Қазақтелеком» АҚ
Корпоративтік бизнес жөніндегі
дивизионның Инновация
қызметінің бастығы



«ЖОБАЛАР МЕН БИЗНЕСТІ КОМПАНИЯЛАРДЫҢ АТАҚТЫ АТАУЛАРЫ ЕМЕС, ОНДА ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН АДАМДАР ЖҮРГІЗЕДІ»

Ү буынының өкілдері мансапты дәстүрлі жолмен құруға, мансаптық саты бойынша көтерілуге және лауазым қуалауға мүлдем ұмтылмайды деп саналады – бұның бәрі олар туралы емес. «Ойыншылар» цифрлық технологиялар әлеміне толықтай кіріп кеткен, олар жаңа дағдылар мен «поинттарды» игеріп қана қоймай, сонымен қатар жалпы қызығушылық аясына еніп, жаңа адамдармен таныса отырып даму мүмкіндігін алуға мүдделі. Осындай буын өкілдерінің бірі Корпоративтік бизнес жөніндегі дивизионның Инновация қызметінің бастығы Абылай Жұмагелдинов болып табылады. Біз Абылай мырзадан өзінің Қазақтелекомға және біздің компаниямызға дейінгі қызметі туралы сұхбат алған болатынбыз.

Мен Сулейман Демирель атындағы университетті бітірдім. Студент кезімде, автокөлік тақырыбы бойынша ТМД нарығында жетекші орындардың бірін алған мәскеулік интернет-стартапта жұмыс істеген болатынмын. Мен жобаның дамуына, контентке және маркетингке жауап беретінмін. Жұмыс нәтижелері бойынша мені стартаптың басқа бағытына ауыстырды, оны Америка нарығына шығару керек болды. Бұл жобада біз қосымшалар мен ойындар әзірлейтінбіз, мен онда жобаны дамытумен айналысатынмын. Біз өте сапалы және хайпқа ие өнім жасап шығара алдық және қызықты контент пен маркетингтің арқасында біз қосымшамызды АҚШ-тағы appstore (Apple қосымшалар дүкені) ТОП-5 шығара алдық. Бірнеше жыл өткен соң, университетті бітіріп, стартаппен жұмыс істеуді жалғастыра отырып, мен өз еліміздің шеңберінде бір үлкендеу және маңыздырақ іс жасағым келетінін түсіндім. Сөйтіп, мемлекеттік ұйымға жұмысқа кірдім, біраз уақыттан кейін, мені «ҰАТ» АҚ ірі мемлекеттік жобаны жүзеге асыру үшін жұмысқа тартты.

Мансабыңдағы келесі сатыға қалай көтерілдің?

Мен нәтижені көздейтін адаммын – мен жұмысымда әрқашан спорттағыдай мақсат қоямын, ал оларға қол жеткізгеннен кейін жаңа, одан да биік мақсаттар іздеймін. Сол кезде мен өзім жоспарланған мақсаттарды іске асырғанымды түсіндім, әрі қарай дамып, алға жылжығым келеді. Дәл сол кезде DELL-EMC және HP компаниясының жергілікті өкілдіктерінде жұмыс істеу туралы,

сондай-ақ Қазақтелекомнан ұсыныстар түсті. Ол кезде Қазақтелекомда трансформациялық өзгерістер – дивизиондарға бөліну процесстері жүріп жатқан болатын. Мені қолданыстағы процесстер мен жобаларға жаңа сарын әкелу мүмкіндігі қызықтырды.

Яғни, шетелдік компанияларда және шетелде жұмыс істеудің орнына, сен Қазақтелекомда жұмыс істеуді таңдадың ба?

Демек, солай болғаны. Жақсы-жаман жақтарын ескере отырып, қай жерде жұмыс істейтінің емес, қандай адамдармен жұмыс істейтінің және қандай нысандағы мәселелерді шешіп жатқандығың маңызды екендігіне көңіл аудардым. Ақыр соңында, жобалар мен бизнесті компаниялардың атақты атаулары емес, онда жұмыс істейтін адамдар жүргізеді ғой. Қазақтелекомның күшті мамандар командасының құрамына кіру мүмкіндігі шешуші фактор болды. Бұл шешімді қабылдаудағы тағы да бір мәселе Smart City бағытында жүзеге асырылып жатқан жобалар болды, онда мен өз білімімді қолданғым келді, сондай-ақ елді цифрландыру жөніндегі жобаларды іс жүзінде жүзеге асырудың баға жетпес тәжірибесін алғым келді. Өз жұмысының нәтижелерін ел масштабында көру мүмкіндігі қызық болды.

Қазір немен айналысасың? Қазіргі уақытта қандай өнімдер жасаудасың?

Қазір мен корпоративтік сегменттегі жаңа өнімдерді дамытумен айналысамын. Соның ішінде бизнеске қосымша сервистер ұсына отырып, бақылау-касса машинасы түріндегі өнімді міндеттен тартымдыға ауыстыру мақсатын қоя отырып, ФДО (фискалдық деректер операторы) жобасын әзірлеудемін. Алдағы уақытта бизнеске арналған Wi-Fi қызметін қайта қосу жоспарлануда. Енді Wi-Fi бөлек, бастапқы бетті, маркетингтік белсенділікті және өз клиенттері туралы аналитиканы ұйымдастыру жөніндегі мүмкіндіктер пайда болады. Сонымен қатар, Smart City жобалары бағытында компаниямыздың инфрақұрылымдық ресурстарын барынша кәдеге жарату мақсатымен әр түрлі қалалар үшін концепцияны бірлесе әзірлеуден бастап, әр түрлі қалаларда Smart City элементтерін іс жүзінде жүзеге асыруға дейінгі белсенді жұмыс жүргізілуде.



«Қазақтелеком» АҚ инновациялық жобалары

2018 жылы «Қазақтелеком» АҚ келесі инновациялық жобаларды іске асырды:

«Қазақтелеком» Акционерлік Қоғамы – ақпараттық-коммуникациялық қызметтердің кең спектрін ұсынатын Қазақстан Республикасының жетекші байланыс операторы.

Компания телефония (оның ішінде ISDN), деректерді беру желісі, кең жолақты интернетке қосылу, IPTV, хостинг, SIP-телефония, бейне кездесулер, телеграф, интеллектуалдық байланыс қызметтерін ұсынады.

- ▶ үй қауіпсіздігіне бағытталған B2C сегментіне арналған "Smart Home – Ақылды Үй» өнімін әзірлеу және іске қосу жобасы жүзеге асырылды; LoRa желісі негізінде B2B/B2G сегменті үшін IoT өнімдерін әзірлеу жобасының 1-кезеңі жүзеге асырылды. Бірінші кезеңнің аясында LORA технологиясына негізделген Орталық Азиядағы ең ауқымды энергиялық тиімді LPWAN желісінің құрылысы басталды;
- ▶ «Цифрлы Қазақстан» Мемлекеттік бағдарламасының негізгі бағыттарының бірі аясында Ақмола облысының Ақкөл қаласында «Smart Aqkol» жобасы іске асырылды;
- ▶ B2B/B2G сегменттері үшін бұлттық бейнебақылау өнімі іске қосылды және мемлекеттік органдармен қоғамдық орындарда орнатылған бейнекамераларға онлайн режимде қол жеткізу жөніндегі пилоттық жобалар жүзеге асырылды;

- ▶ Hyperledger fabric блокчейн-платформасының басқаруымен жұмыс істейтін Павлодар, Ақтөбе, Шымкент, Қарағанды қалаларындағы төрт блокчейн аппараттық тораптары болып табылатын бағдарламалық-аппараттық кешен іске асырылды; технологиялық және инфрақұрылымдық жобаларды белсенді дамыту басталды.
- ▶ Ондай жобалардың бірі «SDN/NFV деректерді беру желілері миграциясы» болып табылады, оның аясында жаңа архитектураны құру жоспарлануда, ол көптеген тораптар мен ДӨӨ виртуалдандырылған желілік және есептеу қызметтерінің өнімділігі жоғары платформасына алмастырылуын қамтиды;
- ▶ Қазақстанда 5G технологиясын белсенді енгізу жөніндегі жұмыстар басталды; «ISMET.kz бизнеске арналған ашық цифрлық алаң» жобасы жүзеге асырылуда;
- ▶ медициналық ұйымдарға арналған «Қазақстан медицинасының цифрлық картасы» жаңа өнімі нарыққа шығарылды;
- ▶ Бұлттық бухгалтерлік есеп қызметі 2018 жылы Павлодар қаласындағы мекемелерде іске қосылды. Қызметке 100 астам мектеп пен балабақша қосылған;
- ▶ Big Data жобасын іске асыру.



«Қазақтелеком» АҚ экологиялық жобалары

2018 жылы бастамалар бағдарламасын іске асыру аясында қоршаған ортаны қорғау саласындағы келесі жобалар іске асырылды:

- ▶ ИСО 14001 «Экологиялық менеджмент жүйелері» стандартын енгізу;
- ▶ LoRA, SDN энергия үнемдеуші/энергиялық тұрғыдан тиімді жобаларды енгізу;
- ▶ 20% автомобильдерді газды мотор отыны ретінде пайдалануға ауыстыру;
- ▶ Автономды жылу жүйелерін дизель отынынан газға/орталық жылытуға ауыстыру.

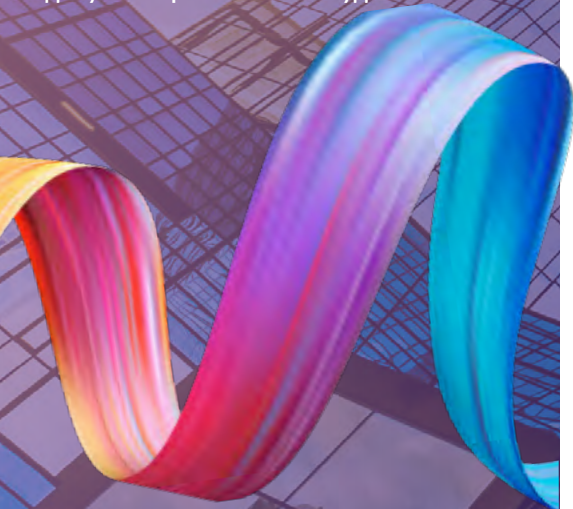


Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толыққа қпаратты www.kmg.kz сайтынан табуға болады

ГУЛНАРА ҚАЖЕНОВА
«Қазпошта» АҚ Павлодар
қ. орталық бөлімшесінің
пошташысы



Гүлнара Қаженова – Павлодар қаласындағы орталық бөлімшенің пошташысы. Ол Қазпоштада 14 жыл жұмыс істейді және компанияның дамуына барынша ат салысуда.



«КЛИЕНТТЕРДІҢ ЖҰМЫСЫМЫЗҒА РИЗА БОЛҒАНЫ – БІЗ ҮШІН ЕҢ ҮЛКЕН СЫЙ»

Сізді пошта саласында жұмыс істеуге не итермеледі?

Мен өз еңбек жолымды сауда саласында бастадым, бірақ, өкінішке орай, сауда менің ісім емес екенін түсіндім. Мен ол салада өзімді жайсыз сезінетінмін, кейде уақытымды босқа ысырап етіп жүргенімдей бір сезім пайда болатын. Біраз ойланғаннан кейін, мен поштаға жұмысқа тұруды шештім, ол салаға адамдар әрдайым қажет. Әсіресе, адамдарға пайдам тиер деген ой мені ерекше ынталандыратын. Адамдар пошташыны әрдайым асыға күтеді емес пе?

Міне, пошташы болып жұмыс істегеніме 14 жыл болды. Пошта саласындағы алғашқы күндерім оңай болған жоқ. Негізінен, жұмыстың ерекшелігін білмеуден және көп жүру әдеті қалыптаспағандықтан. Алайда, жұмыс күн сайын түсінікті бола бастады, мен енді бұдан жақсы жерді тіпті елестете де алмаймын. Маған адамдармен үнемі сөйлескен ұнайды. Ең бастысы – мен адамдарға көмектескенді ұнатамын. Бір әжейге газет немесе журнал немесе бір анаға әскердегі ұлынан ұзақ күткен хатын апарып бересің де, олардың көздеріндегі шексіз қуанышты көріп, өзің де іштей қуанып қаласың. Ал саған айтылған алғыс сөздерін естіген – қандай керемет! Клиенттердің жұмысымызға риза болғаны – біз үшін ең үлкен сый.

Сіздің жұмыс күніңіз қандай?

Менің міндеттеріме газет, журналдарды, тапсырыс етілген және жай хаттарды, ақша аударымдарын, зейнетақылар мен түрлі жәрдемақыларды жеткізу кіреді. Біз аптасына алты күн жұмыс істейміз. Негізі, жұмыс күні таңғы сағат 8-де басталады. Бірақ мен жұмыс орнын дайындап қою үшін, бір сағат ерте келуге тырысамын.

Шамамен сағат 8.00-де пошта машинасы келеді. Операторлар поштаны учаске бойынша сұрыптайды: біреуі – жай және тапсырыс етілген хаттар, екіншісі – газет пен журналдар. Әрине, біз де жұмыссыз қарап тұрмаймыз. Процесті барынша тездету үшін оларға көмектесеміз. Сол арқылы біз жеткізу орнына тез шығып, клиенттерге поштаны жылдамырақ тарата аламыз.

Әр пошташының өз компьютері бар. Барлығы учаске бойынша сұрыпталғаннан кейін, әр пошташы, біз бөлімшеде жетеуіміз, жіберілімдерді өз учаскесі бойынша бірыңғай электрондық базаға

енгізіп, мекенжай бойынша сұрыптайды. Алдымен – ұйым бойынша, содан кейін – жеке тұлғалар бойынша.

Шамамен, 11.00-де жеткізу учаскесіне шығамын. Хаттың үштен бір бөлігін өзіммен бірге аламын. Қалғанын пошта машинасы алып кетеді, ол оны тірек пункттеріне жеткізеді. Менің учаскемде екі тірек пункті бар. Бұл кілтпен бекітілген арнайы пошта жәшіктері. Мұндай пункттерөте қолайлы және ең бастысы физикалық жұмысымызды едәуір жеңілдетеді – ауыр жүкті өзіңмен тасып жүрудің қажеті болмайды. Сонымен қатар, олар жеткізу процессін тездетуге көмектеседі, себебі пошта бөлімшесіне қайта баруға уақыт жұмсамайсың. Соның арқасында барлық поштаны кешкі сағат 5–6-ға дейін жеткізіп үлгеремін.

Менің учаскемде ұйымдар да, көп қабатты үйлер де, жеке сектор да бар. Бірінші кезекте, ұйымдардың пошталарын таратамын. Түске таман тірек пунктсіне ораламын, көп қабатты үйлердің пошталарын алып кетемін. Ал, кешке таман жеке сектордың пошталарын таратамын.

Поштаны жеткізу үшін әр пошташыға велосипед беріледі. Бізге қысқы және жазғы форма беріледі. Сондай-ақ, пошта сөмкелерін аламыз. Әрі, жылына екі рет қысқы және жазғы аяқ киім сатып алған үшін ақшалай өтемақы аламыз. Біз үнемі қамқорлық жасап, біздің еңбек жағдайымызды барынша жақсартып отыратын басшылығымызға үлкен ризашылығымызды білдіреміз.

Ал Қазпоштаны цифрландырудың жұмысыңызға қалай әсер етеді?

Барлық пошташылар заманауи смартфондармен қамтамасыз етілген. Біріншіден, біз оларды клиенттермен жылдам байланысқа шығу үшін, сондай-ақ, егер жеткізу кезінде клиентте қосымша сұрақтар туындаса, бөлімше басшысымен шұғыл түрде байланысқа шығу үшін қолданамыз. Бірақ, ең бастысы, телефонда «Mobile postman» деп аталатын арнайы қосымша орнатылған, бұл қағаз жұмыстарды айтарлықтай қысқартты. Бұрындары, жеткізу кезінде біз жеткізу түбіртектері мен қағаз есебін толтыру үшін бөлімшеге қайта баруға мәжбүр болатынбыз. Ал, енді мұның барлығын бір орында және бір батырманы басып-ақ орындауға болады. Жеткізу мәртебесіне құсбелгі қойсаңыз болғаны, ақпарат автоматты түрде жүйемен синхрондалады. Әлем тез дамып келеді және біз үнемі әлеммен бірге жаңарып келеміз.

«Қазпошта»АҚ – Қазақстан Республикасындағы пошта байланысының ұлттық операторы. Ол Дүниежүзілік пошта одағында (ДПО) Қазақстанның Пошта әкімшілігінің мүддесін таныстырады және 2016 жылы ДПО Әкімшілік кеңесінің құрамына сайланды. «Қазпошта» – жалпы мемлекеттік инфрақұрылымның негізгі элементтерінің бірі болып табылады. «Қазпошта» АҚ 1999 жылы құрылып, 2006 жылдан бері оның жалғыз акционері «Самұрық-Қазына» АҚ болып отыр.

Бүгінде «Қазпошта» АҚ – елдің барлық тұрғындарына пошталық және қаржылық қызметтер көрсететін және республика бойынша 22 мыңнан астам адамды тұрақты жұмыспен қамтып отырған Қазақстандағы ең ірі компаниялардың бірі.

«Қазпошта» АҚ иелігінде Қазақстанның бүкіл аумағын, әсіресе, аудандық және ауылдық мекендерді (3 400-ден астам пошта бөлімшелерін) қамтитын елдегі ең ауқымды бөлімшелік желібар. Пошта желісі бизнес пен халық үшін электрондық сауданы, көлік-логистикалық сервисті, агенттік, қаржылық қызметтерді дамытудың тиімді құралы болып табылады.

2014 жылы «Қазпошта» АҚ алғашқылардың бірі болып пошта қызметін трансформациялау үдерісіне қатысты. Трансформациялау бағдарламасының аясында компанияда жаңғырту және сапалы қызмет көрсету үдерісі белсенді жүруде. Атап айтқанда, іс барысын автоматтандыруға жаңа технологиялар енгізіліп, бизнес-процесстер оңтайландырылды, клиенттерге қызмет көрсету стандарттары жетілдірілді және қызметтің жаңа түрлері жасалуда.



«Қазпошта» АҚ экологиялық жобалары

Қоршаған ортаға деген әсерді азайту және энергия тұтынуды қысқарту мақсатында Қоғам түрлі экологиялық жобаларды жүзеге асыруда:

- ▶ Энергияны үнемдеу жөніндегі жоба, энергетикалық сервис компаниясымен бірлесе отырып, энергетикалық сервис шарты механизмі арқылы Қоғамның әкімшілік ғимараттарына кешенді түрде энергияны үнемдейтін жарықтандыру орнатылды.
- ▶ Автономдылық жаңартылатын энергия көздері арқылы жүзеге асырылатын Алматы облысы, Боролдай ауылындағы автономды пошта бөлімшесінің инновациялық жобасы іске асырылды.

- ▶ Көміртек шығарындыларын азайту мақсатында, Қоғам Жамбыл және Қызылорда облыстарындағы көлік құралдары мен пошта бөлімшелерін газдандыру жобасын жүзеге асыруда.
- ▶ Макулатураны бөлек жинау жөніндегі «Green Office» жобасы, бұл жоба аясында кейіннен макулатураны қайта өңдеу жұмыстарын жүзеге асыратын ұйымдарға беру үшін әкімшілік ғимараттар да макулатураны арнайы бак түрінде жинауға арналған орындар құрылған.



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.post.kz сайтынан алуға болады

**АЙМҰРАТОВ
ДІНМҰХАМЕД БҰРАМБАЙҰЛЫ**
«Алматы электр станциялары»
АҚ 1-ЖЭО электр цехының
бастығы



«БІЗДІҢ КОМПАНИЯНЫҢ «ТӘЛІМГЕРЛІК. СЕНІМДІЛІК. ӘДІЛДІК. КӘСІПҚОЙЛЫҚ» СИЯҚТЫ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫН БАРЫНША ҚОЛДАЙ ОТЫРЫП»

Мен «Алматы электрстанциялары» АҚ1-ЖЭО 10 жылдан астам уақыт жұмыс істеймін. Бұл жерде мен өзімді жайлы сезінемін және жұмысымнан ләззат аламын.

Мен – энергетикпін. Мен мұны мақтан тұтамын, өйткені электр энергетикасы Қазақстан Республикасының экономикалық және әлеуметтік салаларында маңызды рөл атқарады. Өнеркәсіптің одан әрі дамуы, халықтың өмір сүру сапасының жақсаруы көбінесе тұтынушыларды сенімді және сапалы энергиямен қамтамасыз етуге байланысты.

Менің жұмысымның арқасында, біздің бөлімшенің жұмысының арқасында, Алматы қаласы мен Алматы облысының тұрғындары жарықпен және жылумен қамтамасыз етіліп отыр. Үздіксіз және сенімді электрмен және жылумен жабдықтауды мен және менің әріптестерім қуат құралдарын жедел ауыстырып қосу және оларға техникалық қызмет көрсету станциясының өз учаскемізде белгіленген жұмыс режимін енгізу арқылы қамтамасыз етеміз. Ақауларды уақтылы анықтап, жою үшін, біздің команда тәулік бойы электр жабдықтарының жұмысы мен күйін мұқият бақылауға тырысады.

Мен үшін, біреуге пайдамды тигізу – өте маңызды. Мен жұмыста өзімнің ішкі мүмкіндіктерімді аша алсам және бар қабілеттерімді, білімім мен біліктілігімді қолдана алсам ғана, өзімді пайдалы сезінемін.

Сүйікті мамандығымда сауатты маман болу үшін, мен басынан бастап білім алу мәселесіне үлкен жауапкершілікпен қарадым. Радиациялық материалтану мамандығы бойынша PhD

докторы дәрежесі бар. Оқу кезінде Шанхай қ. Мемлекеттік университетінде(Қытай) композициялық материалдардың механикалық және электрлік қасиеттерін зерттеу бойынша тағылымдамадан өттім. Менің10 жуық ғылыми жұмысым бар, ҚР Ядролық физика институтында мақалам шыққан, Венгрия, Ресей және Қазақстанда өткен халықаралық конференцияларға, төрт ғылыми-зерттеу жобаларына қатысқанмын.

Энергетиктің негізгі қасиеттері – аналитикалық қабілет, техникалық ойлау және өзінің кәсіби деңгейін үнемі жетілдіру.

Біз цех құрал-жабдықтарын пайдалану тәжірибесін талдаймыз және пысықтаймыз, оның жұмысының сенімділігі мен үнемділігін арттыру бойынша шаралар әзірлейміз. Біздің бөлімшенің жұмыскерлері электр жабдықтары мен құрылғыларын баптау және сынау жұмыстарын жүргізеді, уақтылы және сапалы жөндеу және баптау жұмыстарын жүргізу арқасында электр автоматика мен релелік қорғаныс құрылғыларының жоғары сенімділігін қамтамасыз етеді.

Кез келген мәселені шешуде біз жағдайды объективті бағалауға тырысамыз, ойын жеткізуге және сөз сөйлеуге мүмкіндік береміз. Қазір менің қарамағымда 57 жұмыскер жұмыс істейді, бұл жедел персонал, электрлік зертхана және электр шеберханасы. Мен әріптестеріме көмектесуге және мәселені шешуде оларға әрқашан қолдау көрсетуге дайынмын.

Біздің компанияның «Тәлімгерлік. Сенімділік. Әділдік. Кәсіпқойлық» сияқты құндылықтарын барынша қолдай отырып, мен «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ «Жас Өркен» жас мамандар бағдарламасының тәлімгері болып отырмын.

Жас ұрпаққа еңбек етіп, таңдаған жол мен мамандықтан тайынбауларын тілеймін, тек сонда ғана табысқа жетуге болады! Ал, менің алдымда әлі алынбаған асулар, мақсаттар мен жоспарлар көп!

«Самұрық-Энерго» АҚ – электр энергетикасы саласындағы мемлекеттік саясатты, оның ішінде қолданыстағыларын жаңғырту және жаңа генерациялаушы қуаттарды енгізуді жүзеге асыру мақсатында құрылған стратегиялық энергетикалық холдинг.

Қазіргі таңда «Самұрық-Энерго» АҚ – халықаралық энергобалансқа сәтті біріктірілген, өз акционерлері үшін тиімді жағдай жасайтын және Қазақстандағы барлық салалардың тұрақты дамуын қамтамасыз ететін электрмен жабдықтаудың жоғары сапалы жүйесін қалыптастыруға бағытталған көпсалалы ірі энергетикалық холдинг.

Активтер
989 757
млн теңге

Таза пайда
3 241
млн теңге

Түсім
260 400
млн теңге

Э/э өндірісі
31,7
млрд кВтс

«Самұрық-Энерго» АҚ экологиялық жобалары

Компания қоршаған ортаны қорғау мәселелеріне үлкен жауапкершілікпен қарайды. Осылайша, Компания ЖЭК мен СЭС дамытуға үлкен көңіл бөледі, барлық жерде экологиялық менеджмент жүйелері енгізілген, энергия тиімділігі мен энергия үнемдеуді арттырудың кең ауқымды бағдарламалары әзірленген, Алматы электр станцияларын газдандыру жөніндегі ірі жоба жоспарлануда.

Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес, «Самұрық-Энерго» АҚ І санаттағы әрбір ЕТҚ (Болат Нұржанов атындағы Екібастұз 1-МАЭС ЖШС, «Екібастұз 2-МАЭС станциясы» АҚ, «Алматы электр станциялары» АҚ және «Богатырь Көмір» ЖШС) уәкілетті органмен келісілген қоршаған ортаны қорғау жөніндегі шаралар жоспарына ие, оны жүзеге асыру арнайы табиғатты пайдаланудың міндетті шарты болып табылады. Қоршаған ортаға зиянды әсерді барынша азайту мақсатында келесі шаралар іске асырылды:

- ▶ «Болат Нұржанов атындағы Екібастұз 1-МАЭС» ЖШС: "Lodge Cottrell" (Корея) және Alstom (Франция) алдыңғы қатарлы электрсүзгілерін жөндеу. Түтін газдарын тазартудың тиімділігі 99,6% дейін өсті, жаңа электрсүзгілерін орнатқаннан кейінгі шаңданғандық көрсеткіші 1 620 мг/нм³ орнына 300-400 мг/нм³ құрады, төмен эмиссиялы турбулентті оттықтарды жөндеу және орнату, химиялық су тазарту қондырғысын қайта құру, КСА жүйесін жөндеу, аумақты абаттандыру және көгалдандыру.

- ▶ «Екібастұз 2-МАЭС станциясы» АҚ: күлді тұту коэффициенті 99,4-99,6% (монтажға дейін 88%) қолданыстағы екі энергоблоктағы Alstom (Франция) электрсүзгілерін жөндеу; ОТЦ отын жеткізу трактының аспирациялық қондырғыларын жөндеу, оттық құрылғыларды жөндеу, КСА жүйесін жөндеу, шаруашылық-тұрмыстық канализацияны тазарту құрылыстарын қайта құру, аумақты абаттандыру және көгалдандыру.
- ▶ «Екібастұз 1-МАЭС» ЖШС, «Екібастұз 2-МАЭС станциясы» АҚ, «Алматы электр станциялары» АҚ күл үйінділерінде: күл үйінділерінің өңделген бөліктерін қайта қалпына келтіру, күл жағажайларының шаңын басу.
- ▶ «Богатырь Көмір» ЖШС: Сыртқы таужыныс үйінділерінде аршулы таужыныстарын қоймаларға қою көлемін азайту, бұл атмосфераға ластаушы заттардың бөлінуін азайтуға және тотығу-қалпына келтіру процесстерін баяулатуға мүмкіндік береді, суландырылған ұңғымалардағы жарылыс жұмыстарын азайту, бұл кенжарларда көмір қазу кезінде шаңды басады және атмосфераға ластаушы заттардың бөлінуін, қимадағы автожолдарда шаң басу үшін шахта суларын пайдалануды азайтады.



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.samruk-energy.kz сайтынан алуға болады

Самұрық-Энерго» АҚ инновациялық жобалары

Бүгінгі таңда Компанияның инновациялық даму бағдарламасын жүзеге асыру аясында қызметтің тиімділігін арттыруға бағытталған бірқатар жобалар іске асырылуда, соның ішінде:

1) Цифрлық электр станциясы. Жоба өндірістік-технологиялық платформаларға негізделген өндірістік-технологиялық деректердің орталықтандырылған жинағын, өндірістік процестерді және «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының өндірістік процестерін мониторингтеу тораптарының, агрегаттарының, жабдықтар мен жүйелерінің техникалық жағдайын қашықтықтан мониторингтеу мен болжауды (цифрлық диспетчерлік) енгізу мүмкіндігін қарастырады. Бұл өндірісте адами фактордың алдын алып, дәйекті деректер алуға және процестердің автономдылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Пилоттық жоба «Екібастұз 1-МАЭС» ЖШС іске асырылады.

2) Назарбаев Университетімен бірге жоғары күлді көмірді (күлділігі 50% немесе одан көп болатын көмір – Екібастұз кен орнының №3 қыртысы және жұқарған көмір/көмір байыту қалдықтары) жағу үшін қайнау қабаты мен айналымдағы қайнау қабаты технологияларын қолдану мүмкіндігіне ерттеулер жүргізілуде.

Күтілетін нәтижелер:

- ▶ жоғары күлді көмірді жағу үшін қайнау қабаты технологиясын қолдану технологиясын әзірлеу және перспективалығын талдау;
- ▶ дәстүрлі көмір жағумен салыстырғанда отын шығыны мен ауаға шығарындыларды азайту;
- ▶ қайнау қабаты үстіндегі газ кеңістігінде жану процесін қалдырмай және тым қатты қызып тұрған түтін газдарымен едәуір мөлшердегі жылудың шығып кетуіне мүмкіндік берместен отынды толықтай жағу.

3) Қазан агрегаттарын мазутсыз жағу жүйесі плазмалық-отындық жүйені жабдықтауды қамтиды, бұл келесі мәселелерді шешуге мүмкіндік береді:

- ▶ қазан агрегаттарының төмендетілген жүктемелерінде көміртозаңды алауының жануын тұрақтандыру;
- ▶ төмен сұрыпты көмірді жағу кезінде мазут шығынын болдырмау;

- ▶ қазан агрегаттары жұмысының үнемділігі мен сенімділігінің төмендеуіне әкелетін бір ошақтық көлемдегі көмір мен мазутты бірге жағудың теріс салдарын жою.
- ▶ Бұл технология Қытай Халық Республикасында, Ресей Федерациясында, Индонезияда және т.б. қуаттылығы 200 және 1000 МВт аралығындағы энергетикалық блоктарда қолданылады.

4) «Самұрық-Энерго» АҚ өзінің Даму стратегиясының аясында көмірді байыту технологиясын енгізу арқылы «Богатырь Көмір» ЖШС көмір бизнесінің көлемін ұлғайтуды жоспарлап отыр. 2016 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ тапсырысы бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстары жүргізілді, оның аясында бұл бағыттағы жұмыстардың техникалық жүзеге асушылығы мен инвестициялық орындылығына талдау жүргізілді. Нәтижесінде, перспективалы жоба Екібастұз көмірін 5 500 ккал/кг дейінгі жылу шығару қабілеттігіне байытқан жағдайда, оң инвестициялық көрсеткіштер көрсететіні анықталды.

5) «Цифрлық қима» жобасын іске асыру келесі мәселелерді қарастырады: тау-кен және тау-кен көліктік қиманың жұмыс параметрлері автоматты түрде бақылау (тасымалданатын жүк салмағы, орналасқан жері, технологиялық жағдайы, қозғалыс жылдамдығы, шиналардағы қысым мен температура), карьерлік автотүсіргіштердің ай сайынғы көрсеткіштерін автоматтандыру және талдау: рейстер саны, жүк айналымы, мотосағаттар, жүрісі, отын шығыны, тау-кен және тау-кен көліктік техникаларының жүргізушілері мен машинешілерінің өндірістік тәртіптерін автоматты бақылау және талдау:

- ▶ бос тұру уақыты, жұмыстың басталу және аяқталу уақыты, сондай-ақ, көмір өндіру және жөнелту өндірістік процесстерін басқарудың, өңдеудің және шынайы уақыт режимінде көмірлік қиманың цифрлық деректерін талдаудың бірыңғай автоматтандырылған жүйесін жасау: визуалды, жылулық, радиациялық бақылау жүргізу үшін дрондарды пайдалану;
- ▶ топографиялық-геодезиялық түсірілім және маркшейдерлік жұмыстар;
- ▶ 3D модельдеу және деректерге қол жеткізу;
- ▶ барлық ішкі жүйелерді бірыңғай Дата-Орталыққа біріктіру.



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.samruk-energy.kz сайтынан алуға болады

САДЕНОВ
ЕРБОЛАТ МҰРАТҰЛЫ
«Тау-Кен Жоба» БК»
ЖШС Бас директоры



«ЕҢ БАСТЫСЫ – ӨЗ ЖҰМЫСЫҢНАН ЛӘЗЗАТ АЛУ ЖӘНЕ ОРТАҚ ІСКЕ ҚОСАТЫН ҮЛЕСІҢДІ БІЛУ»

Сіздің лауазымдық міндеттеріңізге не кіреді?

Қолданыстағы заңнамаға және жарғыға сәйкес ұйымды жалпы басқару, өндірістік және қаржы-экономикалық қызметті ұйымдастыру және үйлестіру, геологиялық барлау және оған ілеспе жұмыстарды тиімді және сапалы орындау.

Әрі қарайғы мансапқа қатысты жоспарларыңыз қандай?

Мен жер қойнауын пайдалану және геология саласында жұмыс істеуді жалғастыра беремін. Ең алдымен, маған өз жұмысым мен мамандығым ұнайды.

Ең бастысы – өз жұмысыңнан ләззат алу және ортақ іске қосатын үлесіңді білу. Кәсіби тұрғыда дамып, Қазақстанның геологиялық саласының дамуына өз үлесімді қосқым келеді. Менің ойымша, әрбір геолог үшін нағыз жетістік – бұл пайдалы қазбалардың жаңа кен орындарын ашу және ҚР минералды-шикізат базасын толықтыру. Бұл менің жақын болашаққа қойылған мақсаттарымның бірі.

Сонымен қатар, менің әкем осы компанияда жұмыс істеген, атам да бар өмірін геология саласына арнаған. Сондықтан мен нағыз геологиялық әулеттің өкілімін деп сенімді түрде айта аламын.

Сіз компанияда жұмыс істеуді жалғастыруды жоспарлап отырсыз ба? Корпоративтік құндылықтар туралы не білесіз және оларды қолдайсыз ба?

Ия, мен сұранысқа ие кезімде және пайдам тиіп тұрған кезде осы компанияда еңбек етемін. «Тау-Кен Самұрық» ҰТК» АҚ істеген 5 жылдың ішінде мен корпоративтік мәдениетті өз бойыма сіңірдім және өзімді ұйымның ажырамас бөлігі ретінде сезінемін. Өзіңді бір үлкен мақсатқа ұмтылған біртұтас команданың бір бөлігі ретінде сезіну өте керемет, сонымен бірге, құрмет, адалдық, табандылық және серіктестік сияқты негізгі корпоративтік құндылықтарды ұмытпау қажет. Компанияның корпоративтік құндылықтары жеке ұстанымдарыңа сәйкес келсе, бұл одан да керемет. Кез келген қызметкердің кез келген ұйым ішінде үйлесімді дамуына нағыз керемет ынталандыру осы емес пе?

Компанияның дамуына қосқан үлесіңізге қандай баға бересіз?

Біздің компаниямыздың негізгі стратегиялық мақсаттарының бірі стратегиялық инвесторлармен бірге жобаларды іске асыру арқылы Қазақстан Республикасының тау-кен металлургия саласының жекелеген секторларын дамыту болып табылатындығы бәрімізге мәлім.

Бүгінгі таңда мен еңбектеніп жүрген жоба жаңа кен орындарын ашу мен игеруге бағытталған. Жобамыздың үлкен аумағында іздестіру-бағалау жұмыстарын қажет ететін 50 жуық перспективалы рудабілінім бар, сәйкесінше, келешекте бұл кен орындарын мемлекет балансына қою қажет болады. Өздеріңіз білетіндей, мемлекеттік балансқа қойылған кез келген рентабельді кен орны инвесторлар үшін тартымды жоба болып табылады. Инвесторларды тарта отырып және бірлескен геологиялық барлау жобаларын жүзеге асыра отырып, біз ҚР жер қойнауын пайдалануды дамытуға оң әсер тигіземіз.

Тау-Кен Самұрық қатты пайдалы қазбаларды барлауға, өндіруге, байытуға, металлургиялық қайта өңдеуге және өткізуге мамандандырылған. Біздің басымды металлдарымыз: мыс, мырыш, қорғасын, алтын. Тау-Кен Самұрық сондай-ақ, сирек кездесетін металлдарды (вольфрам, молибден) өндіру және олардың өндірісі бойынша жобаларды іске асырады.

Жұмыс істеп тұрған кәсіпорындар: Металлургиялық кремний өндіретін зауыт (Қарағанды), Аффинаж зауыты (Нұр-Сұлтан). Өндіру және өндіріс бойынша жобалар: Алайғыр, Солтүстік Қатпар, Шалқия. Геологиялық барлау жобалары: Спасск, Оңтүстік-Мойынты, Шоқпар және Гагаринское.

Қойылған міндеттерді іске асыру нәтижесінде Тау-Кен Самұрық 2028 жылға қарай активтер қоржыны әртараптандырылған, Қазақстан Республикасының тау-кен металлургия саласына мүдделі көптеген инвесторлар үшін сенімді стратегиялық әріптес, инвестициялық жобаларды іске асыру кезінде ең үздік стандарттарды ұстанатын компания болады.

Активтер
658 403
млн теңге

Таза пайда
44 086
млн теңге

Түсім
267 910
млн теңге

«Тау-Кен Самұрық» АҚ экологиялық жобалары

- ▶ 2018 жылы «ШалқияЦинк ЛТД» АҚ кен орнында құрылыс-монтаж жұмыстары аяқталды және Тау-кен байыту кешенінің шаруашылық-тұрмыстық ағынды суларының тазарту құрылыстары іске қосылды. Жоба құны 500 миллион теңгеден асады. Бұл жоба «ШалқияЦинк ЛТД» АҚ кенішінен шыққан шаруашылық-тұрмыстық ағынды суларды тазарту мақсатында іске асырылды.
- ▶ Негізгі тазарту жабдығы – ЛОС-Р 400 шаруашылық-тұрмыстық ағынды суларын тазартуға арналған модульдік қондырғы, өнімділігі 400 м³. Тазаланғаннан кейін ағынды су құбыр арқылы тоған-жинақтауышқа жіберіледі. Тоған-жинақтауыш екі картадан тұрады. Сүзілуге қарсы экран ретінде геомембраналы үлдір қолданылады. Тазарту құрылыстарында түзілетін лай тұнбаны арнайы полигонға орналастыру үшін мамандандырылған ұйым шығарады.



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.tks.kz сайтынан алуға болады

САҒИ ТОҚТАМОВ
«QazaqAir»
АҚ Аға бортсерігі



«ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРҒЫДАН ЖАУАПТЫ БОЛЫП, ӨЗ ІСІНІҢ МАЙТАЛМАНЫ БОЛУҒА ҰМТЫЛУ»

Сіз авиацияға қалай келдіңіз, бұл сіздің балалық арманыңыз ба?

Шынымды айтсам, мен ұшамын деп ойламаппын да, бұл жұмыс туралы тек фильмдерден ғана білетінмін. Жатақханада тұрып жүрген кезімде бір таныс стюардесса әртүрлі қалалардан кәдесыйлар мен кәмпиттер алып келетіні есімде, біз оны әрдайым тамсана қарсы алып, тамсана шығарып салатынбыз. Бірде, бір танысым менің ноутбугымнан авиакомпаниялардың біріне түйіндеме құрастыруға келді. Мен оны менің де түйіндемеді жіберейік деп көндірдім. Мені сұхбаттасуға шақырып, іріктеуден сәтті өтіп кеттім. Осылайша мен бұл салаға аяқ бастым. Бұл жұмыс маған ұнап қалды. Ал, ана қызды бір себептермен бортсерік қызметіне алмады.

Сіз 11 жыл бойы ұшып жүрсіз, жалыққан жоқсыз ба?

Көбісі бұл жұмысқа жеңіл-желпі қарайды, әсіресе жастар. Олар көбінесе бұл жұмысты, әлемді көру үшін, уақытша жұмыс ретінде қарастырады. Бірақ еуропалық авиакомпаниялардағы бортсеріктер бұл кәсіпті саналы түрде таңдап, оны өмірлік ісіне айналдырады. Менің ойымша, ең бастысы – мамандыққа деген сүйіспеншілік. Мен бұл жұмысқа ризамын, өйткені мен бұл жерде көптеген достарыммен таныстым және адамдарды тануды үйрендім.

Сіз жолсерік жұмысы туралы армандайтын жастарға қандай кеңес бере аласыз?

Бірінші кезекте, бортсерік кәсібін беделіне қарап таңдауды дұрыс емес дер едім. Кәсіпті қоғамға қандай пайда әкеле алатыныңызды ойлап, жүрек қалауыңызға құлақ салып таңдағаныңыз жөн. Жапондарда «Икигай» деген ұғым бар, ол әрбір адамның өмірінің мақсаты мен мағынасын сипаттайды. Адам өз ісінің майталманы болуы және Отанына пайдасын әкелуі үшін міндетті түрде жоғары лауазымға ие болуы шарт емес – жай ғана әлеуметтік тұрғыдан жауапты болып, өз ісінің майталманы болуға ұмтылса болғаны. Бортсерік кәсібі бұл жай ғана саяхат романтикасы емес, сонымен қатар, үлкен жауапкершілік екенін түсінген өте маңызды. Бұл жерде көп еңбек етіп, біліктілікті үнемі дамытып отыру қажет.





Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.flyqazaq.kz сайтынан алуға болады

«САМҰРЫҚ-ҚАЗЫНА» ҰЛТТЫҚ ӘЛ-АУҚАТ ҚОРЫ» АҚ 10 ЖЫЛ БІРГЕМІЗ



«QAZAQ AIR» АҚ – Қазақстандағы ішкі бағыттарға қызмет көрсету үшін құрылған жаңа аймақтық әуекомпания, 2015 жылғы сәуір айында тіркелген. Әуекомпания акцияларының 100% «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» АҚ тиесілі. QAZAQ AIR әуекомпаниясы ұшу қауіпсіздігінің ең жоғары халықаралық және ұлттық талаптарына сәйкес келуге мүдделі. Әуекомпания канадалық "Bombardier" компаниясымен өндірілген турбовинтті ұшақтарды пайдаланады.

Әуекомпанияның заманауи және ерекше логотипі аймақтық ұшулар желісі және «қазақстандықтардың бірігуі» тақырыбының негізінде жасалған және ондағы 14 шеңбер Қазақстанның 14 аймағын білдіреді.

Активтер
6 184
млн теңге

Түсім
5 653
млн теңге



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.uss.com.kz сайтынан алуға болады

«Біріккен химиялық компания» ЖШС Қазақстанның химия саласындағы жобаларын жүзеге асыру үшін құрылды. Олардың арасында бұрыннан жұмыс істеп тұрған және жаңартылып жатқан өндірістер де, сонымен қатар, елдің химия өнеркәсібін дамытудың негізі болатын Қазақстан үшін мүлдем жаңа кәсіпорындар да бар.

Қазіргі таңда БХК халықаралық консалтингтік компаниямен бірлесе отырып, қоржынды оңтайландыру мен ұзақ мерзімді құнын арттыруға бағытталған 2016-2026 жылдарға арналған даму стратегиясын жаңарту бойынша жұмыстар жүргізуде.

Активтер
462 137
млн теңге

Түсім
8 447
млн теңге



Компания қызметі туралы, 2018 жылғы қызмет нәтижелері туралы толық ақпаратты www.fnsk.kz сайтынан алуға болады

«Samruk-Kazyna Construction» АҚ 2009 жылғы 6 наурызда құрылған.

Samruk-Kazyna Construction Дағдарысқа қарсы бағдарламаның, жалға берілетін және коммерциялық тұрғын үй бағыты бойынша «Нұрлы Жер» бағдарламасының операторы болып табылады, және еншілес ұйым арқылы Астана қаласында «Жасыл орам» жобасын іске асыруда.

Samruk-Kazyna Construction акционерлер үшін құндылықты арттыратын компания, кәсіпкерліктің дамуына, сондай-ақ Қазақстанда заманауи технологияларды пайдалана отырып және серіктестерді тарта отырып, тиісті инфрақұрылымды және жылжымайтын мүлік объектілерін құру жолымен бизнес пен халық мобильділігінің дамуына көмектеседі.

Активтер
189 489
млн теңге

Таза пайда
5 437
млн теңге

Түсім
17 975
млн теңге

ЕСЕПТЕГІ GRI СТАНДАРТТАРЫН АШУ КӨРСЕТКІШІ

Стандарт және көрсеткіштер	Ашу	Есеп бөлімі/ Түсініктеме	Есептегі беті
GRI 101 (2016): НЕГІЗДЕР			
GRI 102 (2016): ЖАЛПЫ АШУЛАР			
ҰЙЫМ БЕЙІНІ			
102-1	Ұйым атауы	v	Қор туралы
102-2	Негізгі брендтер, өнім, сондай-ақ қызмет	v	Қор туралы Қордың Компаниялар тобы туралы Қоржындық компаниялар
102-3	Ұйымның штаб-пәтерінің орналасқан орны	v	Қор туралы
102-4	Ұйым өз қызметін жүзеге асыратын елдер саны	v	Қор туралы
102-5	Меншік сипаты және ұйымдастыру-құқықтық нысаны	v	Қор туралы
102-6	Ұйым жұмыс жасайтын нарықтар	v	Қор туралы Қордың Компаниялар тобы туралы Қоржындық компаниялар
102-7	Ұйым ауқымы	v	Қор туралы Қордың Компаниялар тобы туралы Қоржындық компаниялар
102-8	Жұмыскерлер саны	v	Адами әлеуетті дамыту
102-9	Ұйым жеткізулерінің тізбегі	v	Жауапты сатып алулар
102-10	Ауқымның, құрылымның немесе меншіктің елеулі өзгерістері	v	Жауапты сатып алулар
102-11	Сақтанушылық қағидаты	v	Тәуекелдерді және ішкі бақылауды басқару
102-12	Ұйым қосылған немесе қолдайтын экономикалық, экологиялық және әлеуметтік хартиялар, қағидаттар немесе басқа бастамалар	v	Бастамаларды іске асыру тәжірибесімен алмасу
102-13	Қауымдастықтарда мүшелік ету	v	Бастамаларды іске асыру тәжірибесімен алмасу
102-14	Ең жоғары басшының өтініші	v	CEO өтініштері
102-16	Ұйымның құндылықтары, қағидаттары, стандарттары мен мінез-құлық нормалары, мысалы, мінез-құлық кодекстері және әдеп кодекстері	v	Жоғары әдеп стандарттары және сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет
102-18	Ұйымның корпоративтік басқару құрылымы	v	Корпоративтік басқару
102-22	Жоғары менеджмент пен комитеттердің құрылымы		Толық ақпарат 2018 жылға арналған Жылдық есепте келтірілген
102-24	Жоғарғы басшылық мүшелерін тағайындау және іріктеу		
102-28	Жоғары басшылықтың қызметін бағалау		

МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ

102-40	Мүдделі тараптар тобының тізімі	v	Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу
102-41	Ұжымдық шарт қамтитын барлық жұмыскерлердің пайызы	v	Қорда ұжымдық шарт жоқ. Қор Тобындағы ұжымдық шарт жөніндегі ақпарат -Адам құқықтары
102-42	Мүдделі тараптарды анықтау және іріктеу қағидаттары	v	Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу
102-43	Подход организации ко взаимодействию с заинтересованными сторонами	v	Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу
102-44	Ұйыммен өзара әрекеттесу аясында мүдделі тараптар көтерген негізгі тақырыптар мен қауіптер, сондай-ақ ұйымның бұл негізгі тақырыптар мен қауіптерге реакциясы	v	Маңыздылықты талдау Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу

ЕСЕПТІЛІК ПРАКТИКАСЫ

102-45	Есептіліктері есептілікке қосылған заңды тұлғалар	v	Есеп туралы Қордың Компаниялар тобы туралы Қоржындық компаниялар
102-46	Есеп мазмұны мен аспект шекарасын анықтау әдістемесі	v	Есеп туралы
102-47	Барлық маңызды аспектілердің тізімі	v	Анализ существенности
102-48	Алдыңғы есептерде жарияланған көрсеткіштердің қайта тұжырымдамаларының салдары	v	Есеп туралы Анализ существенности
102-49	Алдыңғы есепті кезеңдермен салыстырғандағы аспект шекаралары мен қамту ауқымындағы маңызды өзгерістер	v	Есеп туралы Анализ существенности

ЕСЕП ТУРАЛЫ ЖАЛПЫ МӘЛІМЕТТЕР

102-50	Есепті кезең	v	Есеп туралы
102-51	Алдыңғы есептің жарияланған күні	v	Есеп туралы
102-52	Есептілік циклі	v	Есеп туралы
102-53	Байланысатын тұлға	v	Есеп туралы
102-54	GRI стандарттарына "сәйкес" есеп дайындау нұсқасы	v	Есеп туралы
102-55	GRI көрсеткіштерінің кестесі	v	Есептегі GRI стандарттарын ашу көрсеткіші
102-56	Есептіліктің сырттай куәландыруды қамтамасыз етуге қатысты ұйым практикасы	v	Есеп туралы

Стандарт және көрсеткіштер	Ашу	Есеп бөлімі/ Түсініктеме	Есептегі беті
ЭКОНОМИКА ТАҚЫРЫПТАРЫ			
GRI 103 (2016): БАСҚАРУ ТӘСІЛДЕРІ			
103-1	Материалдылықпен шекаралар	v	Есеп туралы
103-2	Менеджмент тәсілдері	v	Маңыздылықты талдау
103-3	Менеджментті бағалау	v	Негізгі қаржылық көрсеткіштер
GRI 201 (2016): ЭКОНОМИКАЛЫҚ НӘТИЖЕЛІЛІК			
201-1	Құрылған және бөлінген тікелей экономикалық құн	v	Негізгі қаржылық көрсеткіштер
GRI 205 (2016): СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ӘРЕКЕТ			
205-2	Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат пен әдістер туралы ақпараттандыру және оларға оқыту	v	Жоғары әдеп стандарттары және сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет
205-3	Расталған сыбайлас жемқорлық жағдайлары және қабылданған әрекеттер	v	Жоғары әдеп стандарттары және сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет
GRI 204 (2016): САТЫП АЛУ ПРАКТИКАЛАРЫ			
204-1	Елеулі өңірлердегі жергілікті жеткізушілерге кететін шығындар үлесі	v	Жауапты сатып алулар
ЭКОЛОГИЯ ТАҚЫРЫПТАРЫ			
GRI 103 (2016): БАСҚАРУ ТӘСІЛДЕРІ			
103-1	Материалдылықпен шекаралар	v	Есеп туралы
103-2	Менеджмент тәсілдері	v	Маңыздылықты талдау
103-3	Менеджментті бағалау	v	Экологиялық қызметті басқару
GRI 307 (2016): ТАЛАПТАРҒА СӘЙКЕСТІК			
307-1	Экологиялық заңнама мен норматив талаптарын сақтамағаны үшін салынған елеулі айыппұлдардың ақшалай мәні және қаржылық емес санкциялардың жалпы саны	v	Экологиялық қызметті басқару

Стандарт және көрсеткіштер	Ашу	Есеп бөлімі/ Түсініктеме	Есептегі беті
ӘЛЕУМЕТТІК ТАҚЫРЫПТАР			
GRI 103 (2016): БАСҚАРУ ТӘСІЛДЕРІ			
103-1	Материалдылықпен шекаралар	v	Есеп туралы
103-2	Менеджмент тәсілдері	v	Маңыздылықты талдау
103-3	Менеджментті бағалау	v	Адами әлеуетті дамыту Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы
GRI 401 (2016): ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУ			
401-1	Жаңадан алынған жұмыскерлердің жалпы саны мен пайызы, сондай-ақ, жас тобы, жынысы және өңірі бойынша кадрлардың тұрақтамауы	v	Персонал сипаттамасы
401-2	Жұмыскерлерге берілмейтін жұмыспен толық қамтылу шарттарымен жұмыс істейтін жұмыскерлерге берілетін жеңілдіктер, ұйым қызметін елеулі іске асыру өңірлері бойынша бөлінген	v	Адам құқықтары
GRI 402 (2016): ЖҰМЫСКЕРЛЕР МЕН БАСШЫЛЫҚТЫҢ ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРЫ			
402-1	Компаниядағы өзгерістер туралы қызметкерлерді хабарлаудың ең аз кезеңі		Қор Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына және Қазақстандағы осындай мәселелерге қолданылатын нормаларға сәйкес келеді
GRI 403 (2018): ДЕНСАУЛЫҚ ЖӘНЕ ЖҰМЫС ОРЫНЫНДАҒЫ ҚАУІПСІЗДІК			
403-1	Еңбекті қорғау мен қауіпсіздікті басқару жүйесі Еңбекті қорғауды және қауіпсіздікті басқару жүйесі	v	Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы
403-2	Өндірістік жарақаттану түрлері мен деңгейі, кәсіби аурулар деңгейі, жоғалған күндер мен жұмыс орнында болмау коэффициенті, сондай-ақ жұмысқа байланысты өлім жағдайларының саны, өңірлер мен жыныс бойынша бөлінген	v	Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы
GRI 404 (2016): ДАЙЫНДЫҚ ПЕН БІЛІМ БЕРУ			
404-1	Қызметкерге кететін оқыту сағаттарының орташа саны	v	Оқыту және дамыту
GRI 407 (2016): ҚАУЫМДАСТЫҚ ПЕН ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІССӨЗДЕР ЖҮРГІЗУ БОСТАНДЫҒЫ			
407-1	Анықталған бөлімшелерінің қауымдастық пен ұжымдық келіссөздер жүргізу бостандығын пайдалану құқығы бұзылуы немесе елеулі тәуекелге ұшырауы мүмкін жеткізушілері және осы құқықтарды қолдау үшін қабылданған әрекеттер	v	Адам құқықтары