

АУА адамдардың қоршаған ортамен және әлеммен қарым-қатынасын кейіптейді. Ол айналамыздағы барлық кеңістікті толтырып бізді орып алады, бірақ ауа біз қозғалғанда ғана сезіледі. Ауаны тек қозғалыс кезінде сезетініміз сияқты, әлеуметтік қатынастар да біз белсенді қатысып, үлес қосқанда ғана дамып, өркендей алады.

ӘЛЕУМЕТТІК ҮЛЕС

Қауіпсіздік техникасы саласындағы тәжірибе	51
Охрана труда и здоровья	59
Жұмысқа орналасу тәжірибелері	67
Қақтығыстар және қауіпсіздікті қамтамасыз ету	83
Жергілікті қауымдастықтар	87



Іскерлік қағида: ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ, ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ

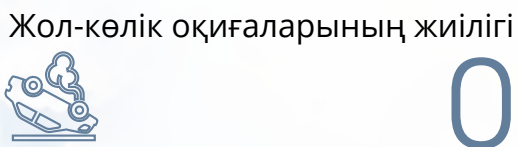
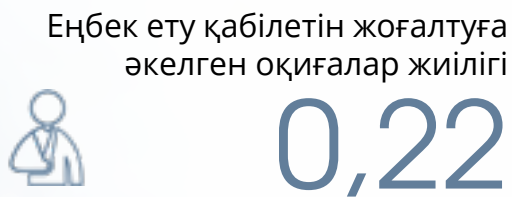
Іскерлік қағида: ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР

Іскерлік қағида: ЖЕРГІЛІКТІ ҚОҒАМДАСТЫҚТАР

Ескерту: қағидалар бөлімнің тиісті тарауларында толығырақ сипатталған.

2022

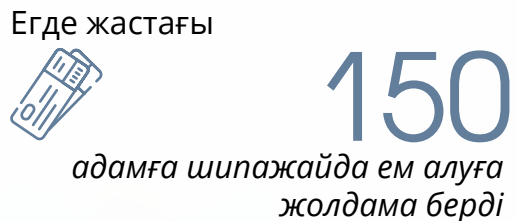
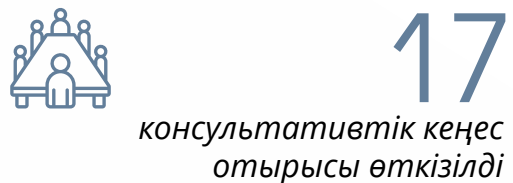
ҚАУІПСІЗДІК КӨРСЕТКІШТЕРІ:



ӨНДІРІСТІК ҚАТЫНАСТАРДЫ БАҚЫЛАУ:



ЖЕРГІЛІКТІ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР:



ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР:



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

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



Іскерлік қағида: ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ, ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ

Біз жұмыс көрсеткіштерді үздіксіз арттыруға қол жеткізу үшін еңбекті қорғауды, қауіпсіздік техниканы, қауіпсіздік қызметті басқарудың жүйелі тәсілін қолданамыз.

Осы мақсатпен біз осы мәселелерді қызметтің маңызды түрлері ретінде басқара отырып, стандарттарды белгілеп, жақсартуға бағытталған мақсаттарды қойып, шараларды қолданамыз, сонымен қатар бағалау жүргізіп, жұмыс нәтижелері туралы сыртқа есеп береміз.

GRI 2-23



Қауіпсіздік техникасын қамтамасыз ету бойынша 2022 жылы атқарылған жұмыс

ОРЫНДАЛУ ПАЙЫЗЫ:

Жол қауіпсіздігін қамтамасыз ету жоспары



90%-ға
орындалды

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі іс-шаралар



100%-ға
орындалды

Басшылықтың қатысуымен өткен ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ тексерістері

Жоғары басшылық



224%-ға
орындады

КПО-дағы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәдениетінің деңгейін бағалау нәтижесі:



80%
есепке алатын деңгей

Қызметкерлердің



90%-ы

«Өмірлік маңызы бар ережелер – Жұмыстарды орындауға рұқсат» курсынан өтті



22 798
ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ картасы тіркелді

ҚАУІПСІЗДІК ТЕХНИКАСЫ САЛАСЫНДАҒЫ ТӘЖІРИБЕ

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

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

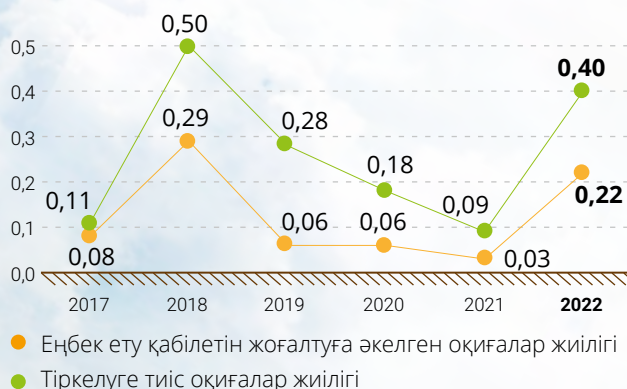
2022 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2022 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2022 жылға қойылған міндеттер
ҚТ саласындағы көшбасшылықты дамыту және мәдениетті арттыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыруды жалғастыру	Ауыстырылды	ҚТ саласындағы көшбасшылықты дамыту және мәдениетті арттыру жөніндегі іс-шаралар жоспары орындалмайтын болды, ол КПО қауіпсіздік мәдениетін өзгерту жоспарымен ауыстырылды.	Қауіпсіздік және көшбасшылық мәдениетін өзгерту жоспарын орындау
ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі 2022 жылға арналған іс-шаралар жоспарын орындау	Орындалды	2022 жылға жоспарланған іс-шаралар мен нақандар сәтті жүзеге асырылды.	ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі 2023 жылға арналған іс-шаралар жоспарын орындау
Жол қозғалысы қауіпсіздігін басқару жүйесі	Орындалды	2022 жылы ISO 39001 стандарты бойынша сертификаттаудан сәтті өту үшін КПО мынадай іс-шараларды орындады: 2020 жылы олқылықтарға талдау жүргізілді және сертификаттауға дайындық басталды, 2021 жылы алдын ала сертификаттаудан сәтті өтті.	ISO 39001 стандарты бойынша қадағалау аудитінен сәтті өту
Компаниядағы ҚТ мәдениетінің деңгейін бағалау шарасын өткізу	Орындалды	ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы мәдениет деңгейін анықтау мақсатында КПО-да бірқатар бағалау шаралары жүргізілді: екі рет компания қызметкерлері компания ішінде бағалау өткізді (наурызда және желтоқсанда) және оған қоса үшінші тараптар мен операторлар да бағалау өткізді (2022 жылғы шілде мен тамыз айларында). ҚТ мәдениетінің деңгейін бағалау нәтижесі: 80% – есепке алынатын деңгей.	Қауіпсіздік пен көшбасшылық мәдениетін өзгерту жоспарын орындау шеңберінде ҚТ саласындағы көшбасшылық және тәртіп мәселелеріне ерекше назар аудара отырып, КПО-да ҚТ мәдениетін арттыру

ЕҚ және ҚТ бойынша көрсеткіштер GRI 3-3, 403-2, 403-9, ТДМ 3.9, 8.8

Біз қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау саласындағы қызметімізді дамуымыздың қарқынын қадағалай және әлемде болып жатқан оқиғаларды ескере отырып жоспарлаймыз. Біз белгілі бір жұмыс көлемін орындау кезінде болған оқиғалардың жиілігін адам-сағат санын ескере отырып өлшейміз. Біздің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша көрсеткіштеріміз 2017–2022 жылдарды қамтиды, бірақ 2022 жылға ерекше назар аударылады.

4-сызбада еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі (ЕҚЖЖ)² және тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі (ТТЖЖ)³ көрсетілген.

4-сызба. ЕҚЖЖ және ТТЖЖ жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2017–2022 жылдар GRI 403-9



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

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

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

2022 жылы КПО-да тіркелуге тиіс жарақаттар саны едәуір өсті (2021 жылғы үш жарақаттан 2022 жылы он үш жарақатқа дейін). Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар саны да өсті (2021 жылғы бір жарақаттан 2022 жылы жеті жарақатқа дейін). 2022 жылы КПО-дағы ТТЖЖ 0,22 (2021 жылы 0,03 болған) болса, ал ЕҚЖЖ 0,40 (2021 жылы 0,09 болған) құрады. Жарақаттар санының артуы негізінен пандемияның салдарымен, жұмыс көлемінің өсуімен (жобаларды іске асыруды қоса алғанда), қауіп-қатер деңгейін жете бағаламаумен және қауіпсіздік мәселелеріне тиісті назар аудармаумен байланысты.

Біз олардың қайталануын болдырмау үшін барлық оқиғаларға тергеу жүргіземіз. Сонымен қатар, біз мерді-

герлермен және басқа да мүдделі тараптармен оқиғалардан алынған сабақтар туралы ақпарат алмасамыз және қауіпсіздікті жақсарту мақсатында басқа компаниялардың тәжірибесін өзімізде енгіземіз.

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

8-кесте. Еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2020 – 2022 жылдар GRI 403-9

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

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

9-кесте. Тіркелуге тиіс жарақаттар жиілігі: КПО және мердігер ұйымдар, 2020 – 2022 жылдар GRI 403-9

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

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

КПО жұмыс істеуге қауіпсіз жағдай жасауға ұмтылады. Осыған қарамастан, 2022 жылы Компанияда он үш оқиға орын алып, онда мердігер ұйымдардың жұмыскерлері түрлі жарақаттар алды.

10-кесте. 2022 жылы болған оқиғалар GRI 403-9

Жарақат түрі	Сипаттамасы	Саны
Еңбек ету қабілетінен уақытша айрылуға әкелген жағдайлар	Тайып құлаудың нәтижесінде алынған тізе жарақаты	1
	Биіктіктен құлаудың нәтижесінде алынған бел мен бас жарақаты	1
	Құбырдың бір бөлігінің секциясы аяққа құлау нәтижесінде алынған аяқ жарақаты	1
	Биіктіктен құлау нәтижесінде алынған бел жарақаты	1
	Көтергіштің себетінен құлау нәтижесінде алынған бас, арқа және кеуде жарақаттары	2
	Бөтен заттың тиюінің алынған көз жарақаты	1
Тіркелуге тиіс жарақаттар (яғни жұмыскер медициналық емдеу алғаннан кейін жұмысын жалғастыра алды немесе жеңіл жұмысқа ауыстырылды)	Тор еден опырылған кезде құлаудың нәтижесінде алынған жіліншік жарақаты	1
	Арматураға кесіп алу нәтижесінде алынған білек жарақаты	1
	Қысып алу нәтижесінде алынған саусақ жарақаты	4
Барлығы		13

2022 жылы бірде-бір айтарлықтай ЖКО тіркелген жоқ. 1 млн км қашықтыққа есептегендегі жол-көлік оқиғаларының жиілігі (ЖКОЖ⁴) 2022 жылы КПО мен мердігерлік ұйымдарда үшінші жыл қатарынан нөлге тең болып қалды (2020 – 2021 жылдардағыдай). ЖКО бойынша нөлдік көрсеткіш Жол қауіпсіздігін жақсарту жоспары аясында жасалған бірқатар іс-шараларды орындаумен және «Жол қауіпсіздігі» бөлімінде сипатталған басқа да жетістіктермен байланысты. КПО көлік құралдары жүріп өткен қашықтық 2021 жылы 40,2 млн км-ға тең

болған болса, ал 2022 жылы 39,3 млн км-ді құрады.

GRI 403-9, ТДМ 3.6.1 (C030601)

2019–2022 жылдардағы КПО және мердігерлік ұйымдарда өліммен аяқталған оқиғалардың жиілігі нөлге тең болып қалады.⁵ **GRI 403-9, ТДМ 3.9**

2022 жылы КПО мен мердігер ұйымдардың жұмыскерлері 32 515 598 адам-сағат жұмыс істеді: Оның 20% (6 629 709 адам-сағат) КПО қызметкерлеріне тиесілі, ал 80%-н (25 885 889 адам-сағат) мердігер ұйымдардың жұмыскерлері атқарды.

11-кесте. Жұмыс істелген адам-сағаттар саны: КПО және мердігер ұйымдар, 2020 – 2022 жылдар

GRI 403-9

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

2022 жылы КПО-да жеті ықтимал қауіпті оқиға (ЫҚО⁶) тіркелді: еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақатпен байланысты үш оқиға, мүліктің зақымдалуымен байланысты үш жағдай және бір ықтимал қауіпті жағдай.

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

GRI 403-9

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

2022 жылы Компанияда 82 ықтимал қауіпті жағдай тіркелді: оның 49-ы (60%) оқиғалар туралы хабарлау процедурасы арқылы, 33-і (40%) ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ карталарының көмегімен анықталды. Әрбір ЫҚЖ үшін, әрбір оқиға бойынша, КПО мұқият тергеу жүргізеді, олардың себептері анықталады және кемшіліктерді түзетуге және оқиғалардың қайталануын болдырмауға бағытталған ұсынымдар әзірленеді.⁷

13-кесте. Ықтимал қауіпті жағдайлардың саны (ЫҚЖ): КПО және мердігер ұйымдар, 2020 – 2022 жылдар

GRI 403-9

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

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

⁵ КПО қолданатын өлімге әкелетін оқиғалардың жиілігін есептеу әдісі: өлімге әкелетін оқиғалардың жиілігі (миллион жұмыс істеген адам сағатына) = өлімге әкелетін оқиғалардың саны x 1 000 000 / жұмыс істеген адам сағаты.

⁶ Ықтимал қауіпті оқиға (ЫҚО) – бір немесе бірнеше өлімге әкелуі ықтималдығы болған оқиға немесе ықтимал қауіпті жағдай.

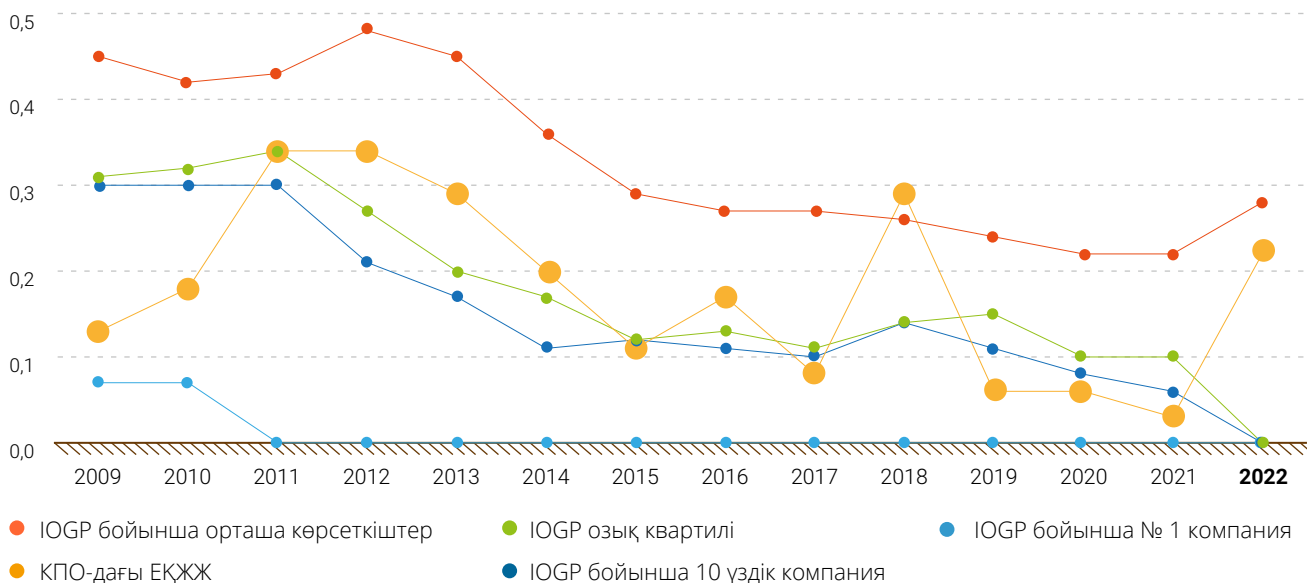
⁷ Ықтимал қауіпті жағдай (ЫҚЖ) – тіркелуге тиіс жарақаттарға, мүлікке, қоршаған ортаға зақымға немесе технологиялық қауіпсіздікке байланысты оқиғаға әкелуі ықтималдығы болған кез-келген жоспарланбаған немесе басқарылмайтын оқиға немесе оқиғалар тізбегі, бірақ түрлі жағдайлардың арқасында мұндай оқиғалар орын алмаған.

Саладағы басқа компаниялармен салыстыру GRI 3-3

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

2022 жылы КПО-да еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттардың саны артты (2021 жылғы бір жарақат тіркелген болса, 2022 жылы – жеті). Егер КПО-ның 2022 жылғы көрсеткіштерін саланың басқа компанияларымен салыстыратын болсақ, еңбекке еңбек ету қабілетін жоғалтуға әкелген жарақаттар жиілігі бойынша КПО көрсеткіші IOGP-дің орташа көрсеткіштерінен жақсырақ, бірақ IOGP бойынша 10 үздік компанияның көрсеткіштерінен төмен. (5-ші сызбаны қараңыз).

5-сызба. КПО көрсеткіштері мен IOGP көрсеткіштері, 2009 – 2022 жылдар



ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жақсарту жөніндегі 2022 жылға арналған іс-шаралар жоспары **GRI 2-23, 3-3, 403-7, ТДМ 8.8**

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

Аталмыш Жоспар мен ТНК бір біріне сәйкес болуы үшін және қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін 2022 жылы КПО ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жақсарту бойынша іс-шаралар жоспарын дайындауда құрылымдық тәсілді қолданды.

14-кесте. ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ жақсарту жөніндегі 2022 жылға арналған іс-шаралар жоспары өзара байланысты бағыттардан тұрады:

ДЕҢГЕЙ I (негізгі):	Жарақат алу бойынша нөлдік көрсеткіші және өндірістердің тұтастығын қамтамасыз ету
ДЕҢГЕЙ II (көмекші):	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Мінез-құлық үлгілері және көшбасшылық ▶ Жеке бас денсаулығы ▶ Жеке бас қауіпсіздігі ▶ Объектілердің тұтастығы және технологиялық қауіпсіздік ▶ Жол қозғалысы мен инфрақұрылымның қауіпсіздігі ▶ Қоршаған ортаға ықпалды азайту
ДЕҢГЕЙ III (бұған қалай қол жеткіземіз):	Стратегия мен мақсатты элементтер

- ▶ Осы қойған мақсаттарды орындау үшін жыл бойына орындалатын көмекші жоспарлар жасалды;
- ▶ КПО-ның барлық мүдделі тараптары ортақ мақсаттар мен қосымша жоспарларды қабылдап, өз араларында бөліп алды;
- ▶ КПО негізгі мақсатқа жету мақсатында жоспарларды жүзеге асыру және кедергілерді нығайту бойынша бірлесіп жұмыс істеді.

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

Келесі параграфтарда біз ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы көшбасшылық дағдыларды дамыту және мәдениетті арттыру бойынша 2022 жылы орындалған іс-шараларды, сондай-ақ жол қауіпсіздігін жақсарту жөніндегі жоспардың іс-шараларын сипаттаймыз. Қоршаған ортаны қорғау, өндірістің тұтастығы, қауіп-қатерлерді басқару және денсаулықты қорғау туралы ақпарат есептің тиісті тарауларында берілген.

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы көшбасшылық және мәдениет **GRI 3-3, 2-23, 2-29, 403-5, ТДМ 8.8**

2022 жылы ҚТ корпоративтік мәселелер жөніндегі бөлім ҚТ саласындағы көшбасшылық пен мәдениетті қалыптастыру бағдарламасын жүзеге асыра бастады, соның ішінде тәлімгерлік басты назарда болды. Бұл бағдарлама қауіп-қатер деңгейі жоғары жұмыстарға тартылған, қарамағында жұмыскерлер тобы бар және рөлі объектідегі қауіпті факторлардың алдын алатын немесе азайтатын тосқауылдардың жұмысын қолдау болып табылатын КПО мен мердігерлік ұйымдардағы басшыларына арналған. Оқыту сессияларын бастамас бұрын бағдарламаны іске асыру жөніндегі топ объектілерде іріктелген кандидаттарға «Тәлім беру, әрекеттесу және араласу» бойынша оқыту курсына ұйымдастырды.

- ▶ Атап айтқанда, ГҚДҚ-3 және ГҚДҚ-2 объектілерінде 14 тікелей жетекшіге арнап 108 жеке практикалық сессия өткізілді.
- ▶ 2022 жылғы шілдеден бастап КПО жобаларды жүзеге асыру директорының мердігер ұйымдарының 12 шеберіне арнап 33 жеке сессия өткізілді, бұл оқыту курстары 2023 жылы да жалғасады.
- ▶ «ККС-Сичим», «Сырласу», «Қазкаргоэксспесс», «КарИнфраСтрой» мердігер ұйымдарының нұсқаушыларына арнап жыл бойы бірнеше сессия өткізілді.

КПО-дағы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы мәдениет деңгейін анықтау мақсатында бірқатар бағалау шаралары жүргізілді: екі рет компания қызметкерлері компания ішінде бағалау өткізді (наурызда және желтоқсанда) және оған қоса үшінші тараптар мен операторлар да бағалау өткізді (шілде мен тамыз айларында). ҚТ мәдениетінің деңгейін бағалау нәтижесі: 80% – есепке алынатын деңгей (бізде барлық қауіптерді басқаруға арналған жүйелер бар). Бағалау нәтижесінде жақсартуды қажет ететін келесі бағыттар анықталды:

- ▶ «Біртұтас ұжым» ұстанымы (КПО мен мердігерлік ұйымдар),
- ▶ араласу және қауіптер/оқиғалар туралы хабарлау,
- ▶ қауіп-қатерге үйреніп кету,
- ▶ қауіпсіздік техникасы үшін жауапкершілік,
- ▶ қарым-қатынас орнату дағдылары,
- ▶ қауіп-қатерлер мен қауіпті жағдайларды түсіну.

ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәселелері бойынша хабардарлықты арттыру құралдары GRI 2-29, 3-3

КПО-да қауіпсіздік техникасы, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау мәдениетін қамтамасыз ету негізгі басымдық болып табылады. ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ қызметтерінің бірлескен жұмысының арқасында 2022 жылы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы коммуникацияны жақсарту жөніндегі барлық жоспарланған іс-шаралар мен науқандар 100% орындалды.

Тоқсан сайын ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша викторина жүргізілетін болды. Онда әр қызметкер ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ туралы негізгі білімін тексеріп, сыйлық ұтып ала алады. Сонымен қатар, түрлі өзекті мәселелер туралы ақпарат беретін және түрлі нұсқаулар беретін күн сайын экран бетіне шығатын хабарламалар мен әлсін-әлсін шығарылып тұратын «ҚТ бойынша қысқаша ақпарат» арқылы қызметкерлерді дереу хабардар ету және білімін арттыру бойынша тұрақты жұмыс жүргізілді. Жыл бойы әртүрлі тақырыптарды қамтыған 19 ҚТ бойынша қысқаша ақпарат шығарылды: оқиғалар туралы хабарландырулар, араласу, жол қауіпсіздігі, табиғатқа қамқорлық және т.б.

«Өмірлік маңызы бар ережелер – жұмысты орындауға рұқсат» және (3 647 жұмыскер өтті) және «ҚР жаңа Экологиялық кодексі, КПО «жасыл» тұжырымдамасына көшу» (3 985 жұмыскер өтті) атаулы екі тақырып бойынша электрондық оқу курстары әзірленді.

2022 жылдың шілдесінде оқиғалар туралы дер кезінде хабарлаудың маңыздығына назар аударту мақсатында компания мен мердігер ұйымдардың қызметкерлерінің қатысуымен «Оқиғалар туралы хабарлау» тақырыбында

ҚТ бойынша кезектен тыс жиналыс өткізілді. Уақтылы хабарланбаған өмірде болған нақты жағдайлар және олардың арты қандай жағымсыз салдарға апарғаны талқыланды.

Сонымен қатар, компаниядағы жүргізушілерге арналған жалпы жиналыс өткізіліп, қауіпсіз сапарларды дұрыс жоспарлау және жол жүру қауіпсіздігінің негізгі ережелері талқыланды. Бұл жиналыс барысында қауіпсіздік белдігін пайдалану, көлік жүргізу кезінде ұялы телефонды пайдалану, шектеулі жылдамдықтан аспау және т.б. осы сияқты өмірлік маңызы бар ережелерді сақтау маңыздылығы айтылды. Презентация материалына қоса бейнеролик түсіріліп, шара барысында көрсетілді.

Көптеген жылдар бойы коммуникацияның ажырамас бөлігі болып келген шара – жыл сайынғы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ форумы. 2022 жылдың желтоқсанында КПО мердігер ұйымдармен [ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ мәселелері бойынша](#) «Тиімді жұмыс мәдениетін қалыптастырудағы басшының рөлі» тақырыбында кезекті форум өткізді. Форумға КПО мен мердігер ұйымдардың жоғары буын басшылары қатысты. Форумның мақсаты – Қарашығанақ кен орнындағы еңбек қауіпсіздігі мәдениетін арттыру, оның ішінде қауіпсіздік техникасы, көлік жүргізу, психикалық денсаулық және қызметкерлердің экологиялық түйсігіне қатысты мәселелерді бірлесіп талқылау және оларға шешім іздеу. Форум барысында топтық интерактивті сессиялар, топтық тапсырмалар, сауалнамалар мен квесттер өткізілді. Мұндай жаттығулар қалыптасқан мінез-құлық аспектілері мен мәдени сенімдердің себептерін жан-жақты талдауға, сондай-ақ оларды жақсарту және алдын алу шараларын жоспарлауға ықпал етті.

Жұмыс учаскелерінде басшылықтың болуы

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

2022 жылы жоғары басшылық ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша жалпы саны 204 тексеріс өткізді (91 тексеріс өткізу жоспарлаған болатын, яғни жоспар 224%-ға асыра орындалды), ал орта буын басшылары 1 013 тексеріс өткізуді жоспарлап, іс жүзінде 924 тексеріс өткізді (жоспар 91,5%-ға орындалды).

Жол қауіпсіздігі GRI 3-3, 403-9

Жол қозғалысының қауіпсіздігі бойынша тұрақты көрсеткіштерді қамтамасыз ету мақсатында КПО ЖҚ жақсарту жөніндегі жыл сайынғы іс-шаралар жоспарларын іске асыруды жалғастыруда. 2022 жылы компания жоспардағы іс-шаралардың 90%-н орындады.

2022 жылы ЖҚ бойынша жеткен негізгі жетістіктер/орындалған іс-шаралар:

- ▶ 2022 жылдың аяғында ЖКО жиілігі 0,00 (қатарынан үшінші жыл) құрады;
- ▶ ISO 39001: Жол қозғалысының қауіпсіздігін басқару жүйесі – сәтті сертификаттаудан өтті (ешбір сәйкессіздік табылған жоқ);
- ▶ КПО және мердігер ұйымдарда жұмыс істейтін 286-дан астам жүргізушінің құзыреттігі (жүргізу дағдыларын) бағаланды. Олардың арасында кездейсоқ таңдалғандары да болды, сонымен қатар қауіп-қатерді талдау нәтижелері негізінде, мысалы, КБЖ-ден шығатын RAG есептерді, көлік құралының түрі, тасымалдайтын жүк түрі, жүріп өткен қашықтығы негізінде таңдалғандары да болды;
- ▶ ЖҚ бойынша көрсеткіштері ең төмен 13 мердігер ұйымдардағы ЖҚҚ қамтамасыз етудің тиімділігі тексерілді;
- ▶ КПО мен мердігерлер жүргізушілері үшін қыста көлік жүргізуге байланысты қауіптерге, соның ішінде жолда жануарлармен соқтығысу қаупіне қатысты кезектен тыс жиналыс өткізілді;
- ▶ КПО-ның апаттық әрекет ету және денсаулық сақтау бөлімдерінің қатысуымен апатты ЖКО бойынша оқу-жаттығу жұмыстары ұйымдастырылды;
- ▶ КПО мен мердігер ұйымдардың көлік құралдарын тексеру процедурасы жаңартылды;
- ▶ Негізгі маршруттарға қатысты КПО жолдағы қауіп-қатерлерді бағалау құжаты жаңартылды (жаңа қауіптер, қауіп-қатерлер, бақылау шаралары, жаңа формат) және КПО Интранетіне жүктелді.

Сондай-ақ, мемлекеттік органдармен және халықпен өзара іс-қимыл шеңберінде КПО ЖҚ жақсарту мақсатында 2022 жылы келесі іс-шараларды өткізді/қатысты:

- ▶ Бөрлі ауданының әкімдігімен, жол полициясымен және жергілікті фермерлермен қараусыз жүрген бұратана үй жануарлары мәселесі бойынша кездесу өткізілді. Нәтижесінде осы мәселені шешу үшін жоғарыда аталған өкілдер қосылған WhatsApp тобы құрылды. Сондай-ақ, қараусыз кезіп кеткен жануарларды кен орны аумағынан айдап әкету мақсатында аумаққа кіретін фермерлерге арнап көлікті қауіпсіз жүргізу, күкіртсутектен қорғау бойынша курстар ұйымдастырылды, оларға тыныс алу органдарын қорғау құралдары берілді және олардың көліктері тексеруден өтті.
- ▶ Үй жануарларымен байланысты ЖКО болдырмау мақсатында егістікке апаратын жалпы пайдаланудағы жолдарға 10 үй жануарларының манекені орнатылды;
- ▶ Әкімдікке 15 баланың манекені табысталып, олар Ақсай қаласындағы орта білім беретін мектептердің жанындағы жаяу жүргіншілер өткелдерінде орнатылды;
- ▶ 1 маусымда Халықаралық балаларды қорғау күнінде Ақсай қаласының балаларына арнап жолдағы қауіпсіздік бойынша хабардарлықты арттыру бойынша шара ұйымдастырылды, түрлі сайыстар мен естелік сыйлықтар табысталды;
- ▶ Жаңа оқу жылының басында Бөрлі ауданының орта білім беретін мектептерінің 1-сынып оқушыларына жарық шағылыстыратын жолақтары бар және ЖҚ бойынша негізгі ережелер жазылған ауыстыратын аяқ киім салуға арналған сөмкелер берілді;
- ▶ «Ақсай» радиосында келесі тақырыптарға арналған ЖҚ бойынша жаңа аудиороликтер эфирге шықты: «жолдағы жануарлар» және «жүргізушінің көзінен таса қалатын аймақтар»;
- ▶ Ақсай қаласында ЖҚҚ тақырыбындағы баннерлер жаңартылды.

Халықаралық балаларды қорғау күнін тойлау



КПО Денсаулық сақтау бөлімі қызметкерлердің денсаулығын сақтау және оны күту жолында қызмет етеді. Алдын алу шараларын қолдану, медициналық қызметке уақтылы қол жеткізуді қамтамасыз ету және сол арқылы қызметкерлердің денсаулық жағдайын жақсарту олардың өз еңбек міндеттерін тиімдірек орындауына ықпал етеді.

КПО-да біржақты көзқарастың не кемсітуді болдырмауға бағытталған «Жұмысқа жарамдылықты анықтау қағидалары» атты ашық процедура бар. Жауапты жұмыс беруші ретінде КПО өз қызметкерлерінің денсаулық тұрғысынан жұмысқа жарамдылығына қатысты заң талаптарын сақтауға көп көңіл бөледі. Жұмысқа орналасу алдындағы медициналық тексеруді қызметкерлердің денсаулығын қадағалаудың негізгі деңгей ретінде пайдалана отырып, біз қызметкерлеріміздің жұмысты жалғастыру мүмкіндігіне ғана емес, сонымен қатар олардың жалпы денсаулығына өндірістік факторлардың әсерін де бағалап, олардың денсаулығын бақылап отырамыз.

Мұндағы мақсат – өндірістік факторлардың қандай да бір теріс әсерін болдырмау және азайту. Бұған қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау және қолдау, жұмыс орындарын қызметкердің қажеттілігіне қарай жайластыру немесе оларды басқа жұмысқа ауыстыру және ең соңында қажетті мамандарға жіберу арқылы қол жеткізіледі.



GRI 2-23

Іскерлік қағида: ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ

Біз жұмыс көрсеткіштерді үздіксіз арттыруға қол жеткізу үшін еңбекті қорғауды, қауіпсіздік техниканы, қауіпсіздік қызметті басқарудың жүйелі тәсілін қолданамыз.



Денсаулық сақтау бөлімінің 2022 жылы атқарған жұмысы



40

қызметкердің **ACLS** және **ITLS** сертификаттары бар



464

қызметкерлерге көмек бағдарламасы аясында өткізілген сессиялар саны

ӨТКІЗІЛГЕН ШАРАЛАР:



148

мың ауысым алдындағы медициналық тексерулер саны



8

мердігерлердің медициналық кабинеттеріне жүргізілген аудиттер саны



30

мың Қондырғылар мен объектілерде еңбекті қорғау және гигиена сақтау талаптарының сақталуын анықтау мақсатында жүргізілген өлшеулер саны



36

мердігерлердің тамақтандыру объектілерін жүргізілген тексерістер саны

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ

Қауіп-қатерді азайту және өндірістік факторлардың қызметкерлердің кәсіби денсаулығына әсерін азайту үшін қойылған міндеттердің нәтижелері төменде келтірілген.

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

2022 жылға қойылған міндеттер	Орындалуы	2022 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2023 жылға қойылған міндеттер
<ul style="list-style-type: none"> Пандемияға байланысты шектеулер жеңілдетілгеннен кейін Стресске төзімділік бағдарламасын жалғастыру. Психикалық денсаулық бағдарламасын жалғастыру. 	Орындалды	<ul style="list-style-type: none"> Өткен жылдарда жинаған тәжірибені ескере отырып, бағдарлама модульдерінің оқуға, қатысушыларға үлестіруге арналған материалдары қайта қаралды. Компания қызметкерлерінің арасынан ерікті болатын адамдар шақырылып, одан кейін оларға фасилитатор болу үшін қажетті дағдылар үйретілді. Қызметкерлерді психологиялық қолдау бағдарламасы жалғасуда. Бетпе-бет, онлайн және телефон арқылы кеңес беруден басқа, шұғыл қоңырауларды қабылдайтын жедел желі жұмыс істейді. 	<ul style="list-style-type: none"> Стресске төзімділік бағдарламасын іске асыру үшін фасилитаторларды оқыту. Компания персоналы арасында стресске төзімділік бағдарламасын бастау. Психологияға қатысты әртүрлі сұрақтар бойынша вебинарлар мен топтық сабақтарға деген ұжымның қызығушылығын талдау. Талдау нәтижелері бойынша осындай сессиялардың жоспарын жасау.
Жобаларды жүзеге асыру директорына және өндірістік қатынастар бөліміне мердігер ұйымдардың жұмыскерлері тұратын объектілерде жасалған жағдайды тексеруге көмектесу.	Орындалды	Жобаларды жүзеге асыру директорымен және өндірістік қатынастар бөлімімен бірлесіп, мердігер ұйымдар қызметкерлері тұратын объектілерде жасалған жағдайға 9 рет тексеру жүргізілді. Бірқатар сәйкессіздіктер анықталды, оларды жою бойынша ұсыныстар жазылды.	Мердігер ұйымдардың жұмыскерлері тұратын объектілерде жасалған жағдайды тексеруді жалғастыру.
КПО-да қажумен байланысты қауіп-қатерлерді бақылау бағдарламасын іске асыруды жалғастыру. 2022 жылы өтетін күрделі жөндеу жұмыстарына ерекше назар аудару.	Орындалды	2022 жылғы күрделі жөндеуге дайындық шаралары кезеңінде КПО персоналы арасында қайта оқыту курстары, сондай-ақ мердігер компаниялардың персоналына арнап қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару, қажу факторларын өз бетінше бақылау тақырыптары бойынша оқытулар өткізілді.	Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару ережелерін жаңарту, оның талаптары тек ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ саласындағы маңызды лауазымдарға ғана емес, сонымен қатар компанияның барлық қызметкерлеріне және мердігерлерге де қатысты болады.
Кен орнындағы және Орал қаласындағы кеңселерде 10 автоматты сыртқы дефибрилляторларды (АСД) сатып алу және орнату.	Орындалмады	Қаржыландырудың шектеулі болуына байланысты бұл шара орындалған жоқ.	
Легионеллез қаупінің алдын алу бойынша талаптардың орындалуын жалғастыру	Орындалды	Қауіп-қатерді бақылау шаралары орындалды.	Легионеллезге қатысты қауіп-қатерлерді азайту бойынша жоспардың орындалуына аудит жүргізу.
2023 жылға жоспарланған жаңа тапсырмалар			
8 өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өткізу.			
Жүрек-қан тамырлары ауруларының қаупін азайту жөніндегі пилоттық бағдарламаны, соның ішінде қызметкерлерді сауықтыру жөніндегі 2023 жылға арналған жоспарды іске асыру			
Компания қызметкерлеріне іріктеп алкотест өткізу бағдарламасын жетілдіріп, оған КПО өнеркәсіптік объектілеріндегі мердігерлік ұйымдарды да қосу.			
КПО бас мердігерлерінің шұғыл медициналық әрекет ету жүйесіне аудит жүргізу.			

Жедел медициналық көмек көрсету сапасын арттыру GRI 3-3, 403-3

Жедел жәрдем және төтенше жағдайлар бөлімі кен орнында және Ақсай қалалық бөлімшелерінде тәулік бойы жедел медициналық көмек көрсетеді. 5 медициналық пункттің дәрігерлері мен фельдшерлері жедел жәрдем шақыртуларына баруға қоса, олар емханада адамдарды қабылдайды, ауысым алдындағы, рейс алдындағы және рейстен кейінгі медициналық тексеруді жүргізеді, өнеркәсіптік объектілерде санитарлық-ағарту жұмыстарымен

айналысады, апаттық жағдайларға қарсы әрекет ету процесіне тартылған персоналмен үнемі сабақтар мен оқу-жаттығулар өткізеді.

КПО медициналық тобының барлық 40 мүшесі ауруханаға дейінгі жәрдем беру стандарттарының жоғары деңгейін қамтамасыз ететін әлемде танылған ACLS (Advanced Cardiac Life Support) және ITLS (International trauma Life Support) курстары бойынша сертификат алды.

16-кесте. Медициналық көмек көрсету көрсеткіштері, 2022 жыл

Медициналық көмек көрсету көрсеткіштері	
Медициналық орталықтардың көмегіне жүгінген емделушілер	2 092
Шұғыл шақырулардың саны	121
Медициналық мекемелерге жеткізілген науқастар саны	105
Практикалық жаттығулар және оқулар.	276
Алғашқы медициналық көмек көрсету бойынша дайындықтан өткен жұмыскерлер саны	330
Ауысым алдындағы медициналық тексеру (жүргізушілер/операторлар/электриктер)	
Тексерулер	148 594
Еңбекке жарамсыз болып қалуға әкелген жағдайлар	191
Іріктеп алкотест өткізу ТДМ 3.5	1 688
Ішінара алкогольдік тексерудің оң нәтижелері	0

Денсаулық сақтау бөлімінің COVID-19 пандемиясына қарсы атқарған қызметі GRI 403-2, 403-3, 403-6, ТДМ 3.8

2022 жылғы қаңтарда Қазақстанда пандемияға байланысты болған форс-мажор және төтенше жағдайлар кезінде COVID-19 жұқтырғандар санының өсуі тіркелді. 50-ге жуық қызметкер ауруға шалдықты. Денсаулық сақтау департаментінің қызметкерлері мен КПО бөлімдерінің еріктілерінен тұратын КВИ-ге қарсы медициналық бригада науқас қызметкерлерге, науқаспен байланыста болған адамдарға КВИ ықпалын еңсеруге көмектесіп, түрлі шараларды іске асыруын жалғастырды. Орталық қызметкерлері әр ауруға шалдыққан қызметкер толық сауығып кеткенге дейін қадағалап отырды. Пандемияның қызметкерлерге және өндіріс процесіне әсер етуін алдын алу мақсатында жаппай ауруға шалдығу кезінде COVID-19 таралуын бақылау шаралары қайта қаралды.

2022 жыл ішінде компания қызметкерлерін КВИ-ге қарсы вакцинация/ревакцинациялау бағдарламасы бойынша белсенді жұмыс жүргізілді. Компания қызметкерлерімен және мердігерлермен бірнеше кездесулер ұйымдастырылды, онда вакцинация/ревакцинациялау маңыздылығы туралы ақпарат талқыланды, «Дәрігерден сұра» онлайн сессиялары өткізілді. Компанияның ішкі сайтында КВИ туралы, Қазақстан бойынша және КПО

бойынша вакцинация/ревакцинация қарқыны туралы ақпарат тұрақты негізде жаңартылып тұрды. 2022 жыл бойы Ақсай аудандық ауруханасының базасында КПО вакцинациялау орталығы жұмыс істеп тұрды, онда компания қызметкерлері өздеріне ыңғайлы күні барып, вакцинация/ревакцинациядан өте алды.

Орындалған жұмыстардың нәтижесінде 2022 жылдың 31 желтоқсанында КПО қазақстандық қызметкерлерін вакцинациялау бойынша келесі көрсеткіштерге қол жеткізілді:

- ▶ 1 доза – 3607 (94,3%)
- ▶ 2 доза – 3603 (94,2%)
- ▶ 3 доза – 3292 (91,4%)

2022 жылғы кен орны объектілеріндегі күрделі жөндеу жұмыстары КВИ-мен байланысты эпидемиологиялық жағдай кезінде өтті. Жоспарлау және күрделі жөндеу бөлімі мен денсаулық сақтау бөлімінің бірлескен әрекетінің арқасында КПО компаниясы, күрделі жөндеуге тартылған мердігерлер пандемияның келесі толқыны болуы мүмкін болса да, жұмыстың барлық көлемін орындауға дайын болды.

Ақсай қаласындағы аурухананың жедел медициналық көмек көрсету қызметінің сапасын жақсарту жөніндегі әлеуметтік жоба **GRI 3-3, 203-1, ТМД 3.8, 9.1, 9.4**

2020 жылдың қаңтар айынан бері жалғасып келе жатқан жоба халықаралық стандарттарды енгізу арқылы 5 жыл ішінде ауруханадағы жедел медициналық көмек көрсету жүйесін жетілдіруге бағытталған. Жоба қарқыны туралы соңғы есеп аурухананың негізгі тиімділік көрсеткіштерінің жақсарғанын көрсетеді (мысалы, хирургиялық, қарқынды терапия бөлімшелері және жалпы өлім-жітім көрсеткіштері). Шетелдік мамандар үздіксіз медициналық білім беру бағдарламасын сәтті жүзеге

асыруда, бұл жобаның табысты болуы және енгізіліп жатқан өзгерістердің тұрақтылығы үшін өте маңызды.

2022 жылдың желтоқсанында КПО ауруханамен бірлесіп жобаның нәтижелерін тексеру және ірі апат болған жағдайда шұғыл көмек көрсету кезінде өзара әрекеттесуді пысықтау мақсатында жаттығулар өткізілді. Оқу-жаттығу нәтижесінде, аурухана қызметкерлері медициналық сұрыптауды дұрыс жүргізуге, емдеу жоспарын құруға және медициналық көмекті сауатты көрсетуге қабілетті екенін көрсетті.

Қызметкерлердің ауруға шалдығуын бақылау **GRI 403-3, GRI 403-6, ТДМ 3.5, 3.8**

Медициналық сақтандыру

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

2022 жылы КПО персоналына сауалнама жүргізу нәтижесінде және кәсіподақ ұйымдарының ұсыныстарын ескере отырып, денсаулық сақтау бөлімі кадрлар бөлімімен және келісімшарттық жұмыс және сатып алу бөлімімен медициналық сақтандыру шеңберінде медициналық қызмет көрсету көлемін жаңарту және кеңейту бойынша бірлескен жұмыс бастады. Сақтандырудың қолданыстағы көлемін жақсарту мүмкіндігін толық түсіну үшін басқа жетекші мұнай-газ компанияларының қызметкерлеріне ұсынылатын медициналық сақтандыру қызметтеріне салыстырмалы талдау жүргізілді.

Денсаулық сақтау бөліміндегі цифрландыру бағдарламасы **ТДМ 9.1, 9.4**

Электрондық медициналық тексеру жүйесі (ЭМТЖ) – міндетті рейс алдындағы және рейстен кейінгі, ауысым аралық дәрігерлік тексеруді толық автоматтандырған цифрландыру және оңтайландыру жобаларының бірі. ЭМТЖ бағдарламалық-аппараттық кешендері компанияның барлық бес медициналық пунктінде орнатылған. 2022 жылы 148 594 медициналық тексеру жүргізілді, 191 қызметкер медициналық көрсеткіштер бойынша жұмысқа жіберілмеді.

Цифрландырудың тағы бір жобасы қызметкерлердің электрондық медициналық деректер базасын жаңарту болды. Клиникалық жазбалар мен мерзімді медициналық тексерулер модульдері жаңартылды. Жүйе қызметкерлерді кезекті медициналық тексеруден және ревакцинациядан өту уақыты туралы автоматты түрде хабардар етеді. Медициналық тексеруден өткеннен кейін қызметкерлер нәтижелерді автоматты түрде алады.

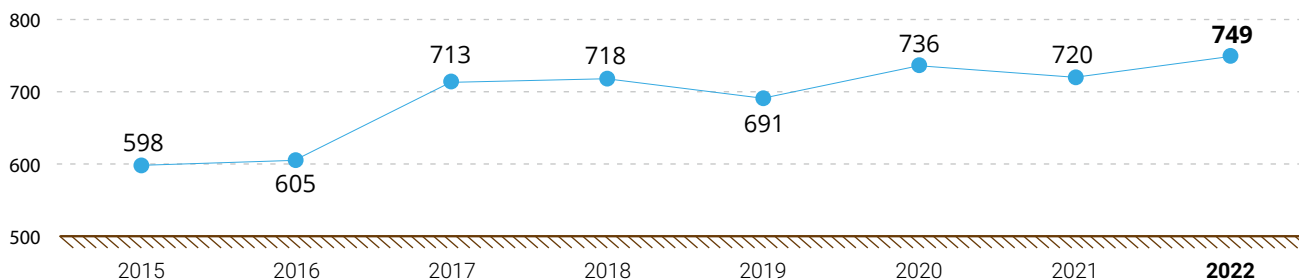


Медициналық куәландыру пунктiнiң электрондық жүйесi

Денсаулықтарына байланысты қызметкерлердің жұмыс орнында болмауын бақылау GRI 403-3, 403-10

2022 жылы 2021 жылмен салыстырғанда КПО қызметкерлерінің денсаулық жағдайы бойынша жұмыс орнында болмау көрсеткіштері шамалы өсті. Тыныс алу мүшелерінің аурулары санының өсуі байқалады, бұл маусымдық сипатқа ие, сондай-ақ елдегі КВИ, ЖРВИ-мен сырқаттанушылықтың мерзімді өсуіне байланысты.

6-сызба. КПО-дағы жұмыс орнында болмау көрсеткіштері, 2015–2022 жылдар



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

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

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

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

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

2022 жылы КПО қызметкерлері арасында кәсіптік аурулар тіркелген жоқ.

Жұмысқа жарамдылық

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

Қызметкерлердің денсаулық жағдайын үнемі бақылай отырып, ауруларды бастапқы кезеңдерде диагностикалауға, олардың алдын алуға, олардың одан әрі дамуына жол бермеуге және қажет болған жағдайда көрсетімдер бойынша емдеуді жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Нормативтік талаптарға сәйкес компания қызметкерлерді міндетті медициналық тексеру жұмыс берушінің өз қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

Бұл денсаулықты сақтау және кәсіби күтім жасау үшін жақсы мүмкіндік.

Осының арқасында қызметкерге қандай жағдайларда жұмыс істеуге болмайтынын және қызметкердің қандай функционалдық міндеттерді орындай алатынын анықтауға болады.

2022 жылы міндетті медициналық тексерулермен қамту пайызы 96% құрады, атап айтқанда:

- ▶ 01.01.2022 ж. деректер бойынша міндетті мерзімді медициналық тексеруден өту қажет қызметкерлер саны – 1 945.
- ▶ Міндетті мерзімді медициналық тексеруден өткені – 1 869 қызметкер
- ▶ Жұмыстан шығарылуына, ұзақ демалыста болуына, ұзақ ауруына байланысты медициналық тексеруден өтпеген қызметкерлер саны – 76 қызметкер
- ▶ Жұмысқа жарамды деп танылғаны – 1 869 қызметкер
- ▶ Жұмысқа жарамсыз деп танылғаны – 0 қызметкер
- ▶ Кәсіптік аурулары анықталғаны – 0 қызметкер
- ▶ Шектеулермен жұмыс істеуге жарамды деп танылғаны – 5 қызметкер

Зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істемейтін КПО-ның барлық қызметкерлеріне міндетті медициналық тексерулерге қоса жұмыс берушінің қаражаты есебінен жалпы денсаулық жағдайын анықтайтын медициналық тексеруден өту ұсынылады.

Салауатты өмір салтын насихаттау GRI 3-3, 403-6, ТМД 3.4

Психологиялық қолдау бағдарламасы

Қызметкерлерге психологиялық қолдау көрсету бағдарламасы алаңдаушылық, депрессия, үрей сияқты және т.б. психологиялық мәселелер салдарынан КПО қызметкерлерінің денсаулығына зиян келтірудің (соматикалық аурулар, өз дене мүшесін зақымдау және суицид) алдын алуға бағытталған. Бұл бағдарлама аясында мультимедиа, бейне немесе бетпе-бет кездесулер, 24/7 қол жетімді сенім телефонын, топтық сабақтарды және вебинарлар көмегімен қызметкерлер мердігерлік компанияның білікті психологтарының құпия кеңестерін ала алады. 2022 жылы әр түрлі консультация турлері арқылы қызметкерлерден 464 өтініш түсті.

10 қазанда КПО Бас директорының Дүниежүзілік психикалық денсаулық күніне орай үндеуінен кейін қызмет көрсетуші EAP Lotus MHN компаниясы жалпы саны 340 қатысушымен КПО қызметкерлеріне арналған бірқатар вебинарлар өткізді.

2023 жылы КПО басшылығы Стресске төзімділік бағдарламасының қайта жандануын құптады. Материалдар өткен тәжірибені ескере отырып қайта қаралды және 2023 жылдың басынан бастап бағдарламаны іске асыру үшін жаңа фасилитаторлар тартылатын болады.

Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару

2022 жылы компанияның барлық қызметкерлеріне Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару⁸, қажумен байланысты қауіп-қатерді бақылау шаралары бойынша қайта онлайн оқыту жүргізілді. Оқытудан өткен қызметкерлердің жалпы саны:

- ▶ 1-модуль «Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару» – 1 813 қызметкер
- ▶ 2-модуль «Қажумен байланысты қауіп-қатерлерді бақылау шаралары» – 1 991 қызметкер
- ▶ 3-модуль «Участке жетекшілеріге арналған қажумен байланысты қауіп-қатерлерді басқару» – 2 289 қызметкер



⁸ Қажу – бұл ұйқының болмауы кесірінен ақыл-ой немесе физикалық өнімділіктің төмендеуі.

Өндіріс объектілерін өнеркәсіптік бақылау GRI 403-3 ТДМ 3.9, 8.8

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

17-кесте. Өнеркәсіптік факторларды бақылау, 2020–2022 ж.

Өнеркәсіптік факторлар	2022		2021		2020	
	Жүргізілген зерттеулер саны	Сәйкессіздіктер саны	Зерттеулер саны	Сәйкессіздіктер саны	Зерттеулер саны	Сәйкессіздіктер саны
Шу	420	91	368	83	398	110
Тербеліс	75	16	63	12	63	15
Электромагниттік өрістер	3 968	27	3 676	50	3 500	35
Электрстатикалық өрістер	2 342	0	2 048	0	1 737	0
Жарық	3 045	27	2 743	730	2 861	660
Микроклимат	6 258	575	5 250	360	5 670	430
Жұмыс аймағының ауасы	13 965	0	12 342	0	11 607	0
БАРЛЫҒЫ	30 073	736	26 490	1 235	25 836	1 250

Нормативті талаптардың сақталмауының әр жағдайы талданып, тиісті шаралар қабылданады.



Өндірістік нысандарды аттестату

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

2022 жылы өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша соңғы аттестаттау нәтижелері бойынша түзету жоспарының бірқатар шаралары жүзеге асырылды. Аспаптық өлшеу нәтижелері бойынша жарықтандыру деңгейі төмен болған 123 жұмыс орнында шамдар ауыстырылып, қосымша жарық көздері орнатылды. Атқарылған жұмыстардың нәтижесінде жарықтандыру деңгейі қалыпты жағдайға келтірілді.

2023 жылы ҚӨК, ГКДҚ-2, ГКДҚ-3, Бас цех, Бас қойма, Химиялық зертхана, Үлкен Шаған МАС, Атырау терминалы сияқты 8 нысан еңбек жағдайлары бойынша жоспарлы аттестацияға жатады. 2022 жылы барлық дайындық жұмыстары жүргізіліп, аттестаттау комиссиялары құрылып, жұмыс көлемі қайта қаралды.

Денсаулыққа теріс әсердің тиюін болғызбау үшін үнемі қауіп-қатерлерді бағалау және басқару, еңбек жағдайларын гигиеналық нормалау критерийлеріне сәйкес эргономикалық бағалау жүргізіледі, сонымен қатар талаптарға қайшы сәйкессіздіктерді жою бойынша шаралар қабылданады. 2022 жылы 24 жұмыс орны бағаланды.



КПО денсаулық сақтау бөлімінің қызметкерлері

2022 жылы күрделі жөндеуді дайындауға және жүргізуге денсаулық сақтау бөлімінің қатысуы

Күрделі жөндеуді (КЖ) дайындау және жүргізу процесінде орындалған негізгі аспектілер:

- ▶ Денсаулық сақтау бойынша КЖ жоспарын дайындау. Бұл құжатта КПО, мердігерлер және денсаулық сақтау бөлімі 2022 ж. КЖ шеңберінде денсаулыққа қауіп-қатерді басқаруға қатысты орындауы керек негізгі іс-шаралары сипатталған;
- ▶ Төтенше медициналық көмек көрсету қауіп-қатерлерін бағалау критерийлері әзірленді, олар аудит жүргізу үшін пайдаланылды;
- ▶ Күрделі жөндеуге дайындық бойынша мердігер компаниялардың медициналық орталықтарына 8 аудит жүргізілді;
- ▶ Төтенше жағдайларға қызмет көрсетуде дәйектілікті қамтамасыз ету үшін мердігер компаниялардың медициналық топтарымен өзара әрекеттестік орнатылды;
- ▶ Мердігер компаниялардың қызметкерлері арасында күнделікті ішінара алкогольге тексеру ұйымдастырылды және өткізілді;
- ▶ Күрделі жөндеу жұмыстарына тартылған мердігер ұйымдардың қоғамдық тамақтану орындарына 36 тексеру жүргізілді;
- ▶ COVID-19 кезекті толқыны басталған жағдайда күрделі жөндеуге тартылған мердігер компаниялардың дайындығына тексеру жүргізілді;
- ▶ Мердігер компаниялар өкілдерінің денсаулығына қауіп-қатерді бағалау бойынша оқыту жүргізілді;
- ▶ Мердігерлік ұйымдар қызметкерлерінің кәсіби жарамдылығы бойынша медициналық тексерулердің қорытындыларына ішінара тексеру жүргізілді және т. б.

Жоғарыда аталған барлық іс-шаралар, сондай-ақ күрделі жөндеуге тартылған барлық бөлімдердің бірлескен жемісті жұмысы барлық жоспарланған жұмыс көлемін орындауға ықпал етті, бұл ретте компания өндірістік жақсартуларға, объектілердің тұтастығын және зауыт жабдықтарының сенімділігін арттыруға қол жеткізді.

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

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

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



GRI 2-23

Іскерлік қағида: ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР

Бір-біріміздің арамыздағы қатынастарымызды құрмет, адалдық және сыпайылық негізінде құрамыз.

Біз жұмыскерлеріміздің және қызмет жүргізу ортасындағы хылықтың әртүрлі мәдениетін құрметтейміз және қолдаймыз.

Біз адамдардың және олардың сенімдерінің, дағдыларының мен тәжірибелерінің әртүрлілігін бағалаймыз.



2022 жылы қызметкерлермен атқарылған жұмыс

ҰЛТАНДЫРУ:

11

лауазым
ұлттандырылды



Қызметкерлердің
95%-ы
ҚР азаматтары

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ:



97

өтініш қабылданды
және шешілді

КУРСТАРДАН ӨТКЕН:

3 286

КПО қызметкерлері



22 996

мердігерлік ұйымдар
қызметкерлері

Халықаралық
бағдарламалар бойынша



136

қызметкер
сертификатталған

ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ ТӘЖІРИБЕЛЕРІ

Кадрлық саясат GRI 3-3

Бизнесті табысты жүргізу үшін қажетті басым міндеттердің бірі – білікті және дарынды мамандарды тарту және компанияда сақтап қалу.

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

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

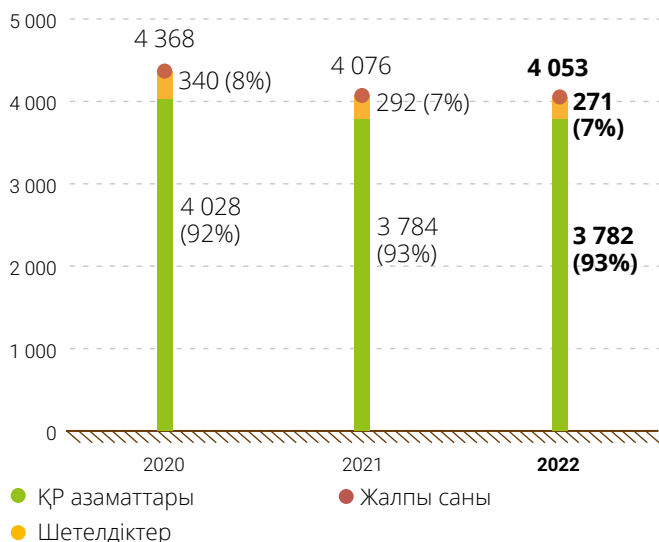
КПО кадрлар бөлімінің жергілікті қамтуды арттыру процесіне стратегиялық көзқарасы шетелдік қызметкерлерді жергілікті кадрлармен алмастыруды ғана емес, сонымен қатар жергілікті персоналды кәсіптік оқыту және дамытуды да қамтиды. Бұл барлық жұмыстардың жөнді, сапалы және халықаралық стандарттарға сәйкес орындалуын қамтамасыз етеді. Осы тәсіл шетелдік персоналды ауыстыру барысында өндірістік қызметке мейлінше аз қауіп-қатер төндіруге және қойылған мақсаттарға сапаның ең жоғары деңгейін қамтамасыз етіп қол жеткізуге ықпал етеді. Ол үшін КПО-да әрбір жұмыскердің жеке қажет-

тіліктерін ескере отырып жүзеге асырылатын Кадрларды даярлау бойынша жыл сайынғы жоспар әзірленеді. Оқу бағдарламаларын ұсыну арқылы Компания:

- ▶ ӨБТК-нің 7-қосымшасында келтірілген Қазақстандық жұмыскерлерді даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға қатысты талаптарды мұнай-газ өнеркәсібіндегі озық халықаралық тәжірибелерге, сондай-ақ ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ және өнеркәсіптік гигиена талаптарына сәйкес орындайды.
- ▶ Кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыруға бағытталған және ұйымды білікті және құзыретті қызметкерлермен қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін бағдарламаларды жүзеге асырады.
- ▶ Өндірістік мақсаттар мен міндеттерге жету үшін оқыту шараларын өткізеді.
- ▶ Компания персоналына ҚР заңнамасының, Компанияның ішкі процедураларының және үздік халықаралық тәжірибелердің талаптарына сәйкес ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша арнайы және міндетті оқытулар өткізеді.

Жыл бойы Компанияда жұмыскерлерге басшылыққа және кадрлар бөліміне кері байланыс беруге мүмкіндік беретін әртүрлі іс-шаралар өткізіледі. Оларға компания жұмыскерлерінің пікірін білуге бағытталған сауалнама, Кадрлар бөлімінің «Ашық есік күні», КПО-ның жыл сайынғы жалпы жиналысы және директорлармен кофе-брейк форматындағы мерзімді кездесулер. Сонымен қатар, кері байланыс тікелей басшылармен жеке әңгімелесу барысында және тәулік бойы жұмыс жасайтын жедел желі арқылы алынады. Кері байланыста алынған ақпаратқа талдау жүргізілгеннен кейін кадрлар бөлімі интранет желісіндегі ең өзекті сұрақтарға берілген жауаптарды жариялайды, сондай-ақ анықталған мәселелерді оңтайландырудың шешімін іздейді.

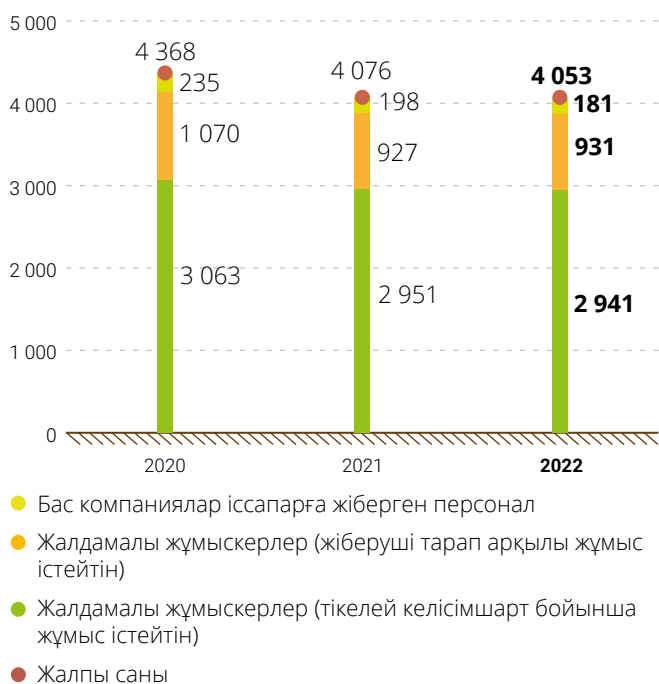
7-сызба. КПО-дағы жұмыскерлер саны, 2020–2022 жылдар GRI 2-4, 2-7, 405-1 (b)



* 2020–2021 жылдар бойынша деректер түзетілді. 2022 жылы КПО-ның жергілікті және шетелдік персоналын есептеу әдістемесі түзетілді. Алдыңғы кезеңдердің барлығында жүргізілген есептерде жұмыскерлер атқаратын лауазымдар жергілікті және бас компанияларға бекітілген лауазымдарға бөлінген болатын. Бұлай есептегенде жергілікті персонал санатына ЕАЭО мүшесі болып саналатын елдердің азаматтары, ал шетелдік персонал санатына бас компаниялардан іссапарға келген ҚР азаматтары кіріп кететіні анықталды. Жұмыскерлерді азаматтығы бойынша көрсету дұрысырақ болады деп шешілді.

8-сызба. КПО жұмыскерлерінің еңбек шартының түріне қарай жіктелуі, 2020 – 2022 жылдар

GRI 2-7, 2-8



Персонал бойынша статистика

2022 жылдың соңында Компаниядағы персоналдың саны 4 053 адамды құрады, оның 3 782-сі – Қазақстандық азаматтары және 271-і – басқа ел азаматтары.

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

Жалдамалы жұмыскерлер (тікелей келісімшарт бойынша жұмыс істейтін) – КПО-мен қолданыстағы еңбек шарты бар жұмыскерлер

Бас компаниялар іссапарға жіберген персонал – Бас компаниялармен жасалған іссапарға жіберу туралы келісім шеңберінде іссапарға жіберу туралы хат негізінде КПО-ға іссапарға жіберілген бас компаниялардың жұмыскерлері. Негізінен оларға жобалауда және әзірлеуде арнайы дағдыларға ие, өндірісте халықаралық технологиялардың енгізілуін қамтамасыз етуге қажетті халықаралық тәжірибесі мен білімі бар жоғары деңгейдегі басшылар мен шетелдік мамандар жатады. Шетелдік мамандар қазақстандық жұмыскерлермен әртүрлі саладағы халықаралық тәжірибесі және білімін алмасу үшін тартылады. Дегенмен, Кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыру бағдарламасына сәйкес КПО шетелдік мамандар атқаратын лауазымдарды жыл сайын жергіліктендіріп келеді (бұл туралы «Жергілікті персоналды дамыту» тарауында толығырақ ақпарат берілген). КПО директорлар кеңесі Бас директордың орынбасары мен Өндірістік процестерді цифрландыру және үздіксіз жетілдіру бөлімінің бастығынан басқа, бас компаниялардың іссапарға жіберілген жұмыскерлерінен тұрады.

Жіберуші тарап – Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тіркелген, жұмыскерлермен қамтамасыз ету жөніндегі қызметтерді көрсету бойынша қызметті жүзеге асыратын заңды тұлға, оның ішінде шетелдік заңды тұлғаның филиалы.

Жалдамалы жұмыскерлер (жіберуші тарап) – қызметін КПО күнделікті бақылайтын, алайда КПО-мен тікелей келісімшарт жасаспаған, жұмысқа жіберуші тараптар (кадрлық агенттіктер) арқылы тартылып, жалақы алатын жұмыскерлер. Тікелей келісімшарт жасасқан жұмыскерлер мен жіберуші тараптардың жұмыскерлері орындайтын жұмыс түрлері бірдей.

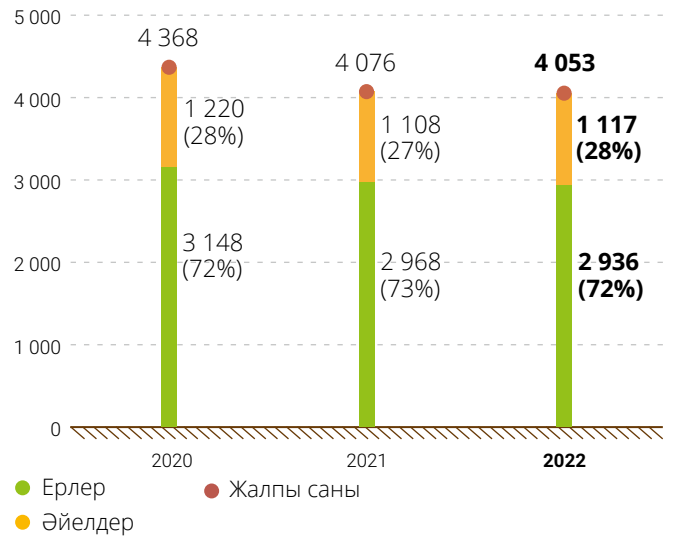
Уақытша жұмыскер – жүктілікке және босануына байланысты ұзақ мерзімді демалыстағы, бала күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыстағы, оқу демалысындағы уақытша жұмыста болмайтын жұмыскерді ауыстыра тұру үшін немесе белгілі бір жұмысты уақытша

орындау үшін Компаниямен еңбек қатынастарына тұратын тұлға. 2022 жылдың соңында уақытша жұмыскерлер саны 104 адамды құрады. **GRI 2-7, 405-1(b)**

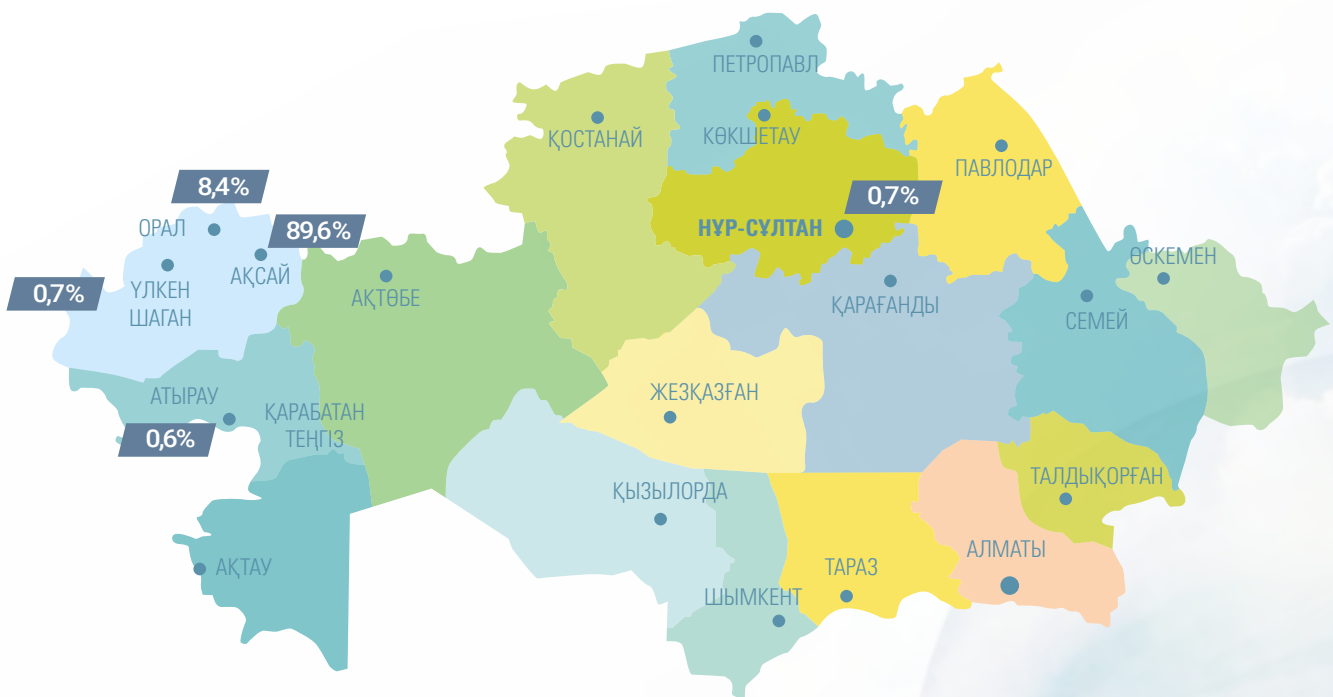
9-сызбада жұмыскерлер жынысы бойынша бөлініп көрсетілген. 2022 жылдың соңында Компанияда 2 936 ер адам және 1 117 әйел адам жұмыс істеген. **GRI 2-7**

Картада Компания персоналының Қазақстан өңірлері бойынша пайыздық үлесі көрсетілген. 2021 жылдың көрсеткіштерімен салыстырғанда 2022 жылы Орал қаласындағы персонал үлесінің 6,4%-дан 8,4%-ға дейін шамалы өскені көрінеді, сәйкесінше Ақсай қаласында жұмыс істейтін персонал үлесінің 91,4%-дан 89,6%-ға дейін төмендегені байқалады. Бұл өзгеріс негізінен өндіріске тартылмаған әкімшілік персоналға жататын жұмыскерлердің кейбір бөлігінің жұмыс орындарын Ақсай қаласынан Орал қаласына ауыстырумен байланысты.

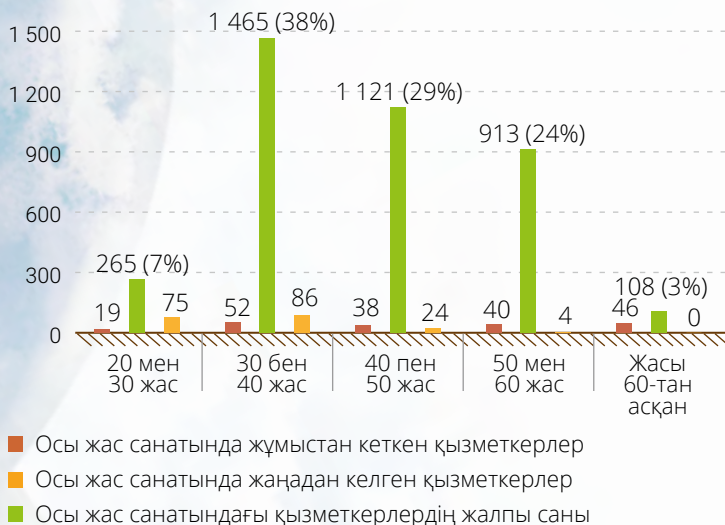
9-сызба. КПО жұмыскерлерінің жынысына қарай жіктелуі, 2020 – 2022 жылдар GRI 2-7, 405-1(b)



8-сурет. КПО жұмыскерлерінің аймақтар бойынша жіктелуі, 2022 жыл GRI 2-7, 3-3

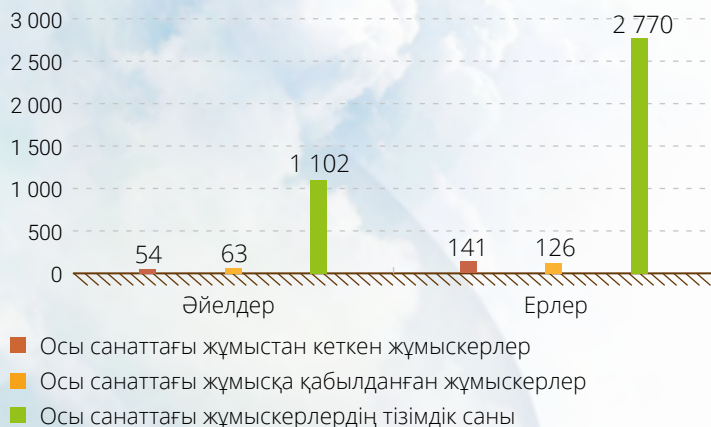


10-сызба. Кадрлардың тұрақтамауының жас санаты бойынша жіктелуі, 2022 жыл (жалдамалы жұмыскерлер) GRI 401-1, 405-1(b)



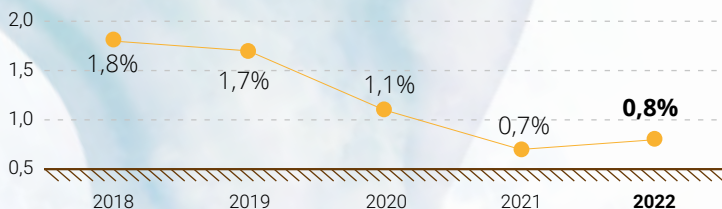
10-сызбада жалдамалы жұмыскерлердің тұрақтамауы бойынша 2022 жылы деректер келісімшарт түрін ескермей, жас топтары бойынша бөлініп көрсетілген. **GRI 401-1**

11-сызба. Кадрлардың тұрақтамауының гендер бойынша жіктелуі, 2022 жыл (жалдамалы жұмыскерлер) GRI 401-1



11-сызбада 2022 жылдың қаңтарынан желтоқсан айына дейін компаниядан кеткендер мен қабылданғандардың саны мен 2022 жылдың 31 желтоқсанындағы жалдамалы жұмыскерлердің жалпы тізімдік санының арақатынасы ерлер мен әйелдерге бөліп көрсетілген. 2021 жылы КПО-да жұмысқа жаңадан алынған жұмыскерлер саны жұмыскерлердің орташа тізімдік санының 2,6%-ын құраған болса, 2022 жылы бұл көрсеткіш 4,9%-ға жетті. Жұмыстан шыққан жұмыскерлер үлесі 5%-ды құрады.

12-сызба. Кадрлардың тұрақтамау көрсеткіші (жалдамалы жұмыскерлер), 2020 – 2022 жылдар GRI 401-1, 3-3



2022 жылы кадрлардың тұрақтамау көрсеткіші 0,8% болса, 2021 жылы бұл көрсеткіш 0,7%-ды құрады (12-сызбаны қараңыз). **GRI 401-1**

ҚР еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес, кадрлардың тұрақтамау коэффициентін есептегенде өз еркімен жұмыстан шыққан жұмыскерлер ғана саналады.

Ескертпе: Жергілікті кадрлардың тұрақтамау көрсеткішін есептеу мынадай формула бойынша жүргізіледі: кадрлардың тұрақтамауы = есептік жылы компаниядан өз еркімен жұмыстан шыққан жұмыскерлер саны / сол кезеңдегі жұмыскерлердің орташа тізімдік саны × 100.

Еңбек қатынастары **ТДМ 8.8, 10.4**

Кәсіподақ ұйымдарымен жүргізілетін жұмыс

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

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

КПО Ұжымдық шарты кәсіподақтарға мүше ретінде тіркелген не тіркелмегеніне қарамастан, КПО штатына қабылданған барлық қызметкерлерді қамтиды. **GRI 2-30**

Жұмыскерлердің құқығын қорғау және қолдаудағы негізгі рөлдердің бірін кәсіподақ атқарады.

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

Ұжымдық шартта кәсіподақтардың әлеуметке бағытталған, мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру шараларын ұйымдастыруы қамтылған. 2022 жылы түрлі спорттық шаралар, соның ішінде бильярдтан, үстел теннисінен жарыстар, жүгіру турнирі өткізілді, баскетбол мен футболдан кубок ойнатылды, сонымен қатар, Кәсіподақ жетекшілері қалалық сенбіліктер ұйымдастыруға белсенді ат салысты.

Кері байланыс механизмдері

GRI 2-26, 3-3, ТДМ 16.10

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

2022 жылы Еңбек ресурстары және қызметтер директорына 97 өтініш (шағымдарды қосқанда) келіп түсті. Түскен шағымдарда еңбек тәртібінің бұзылуы, жұмысқа орналасу, дауларды шешу, қызметтік өкілеттікті асыра қолдану, мердігер қызметкеріне қатысты заңсыз әрекет мәселелері қозғалған. Келіп түскен барлық шағымдар қаралды және шешілді, шағымдардың бір бөлігі сотқа дейінгі тәртіпте және істер келістіру комиссиясында қаралғанға дейін шешімін тапты.

Еңбек қатынастарын ерікті түрде бұзу бағдарламасы **GRI 404-2-б**

Компания Ұжымдық шарт және ҚР 2017 жылғы Еңбек кодексі (52-бап) шеңберінде әрекет ететін Еңбек қатынастарын ерікті түрде бұзу бағдарламасын қолдануды қолдайды. Бағдарлама 58 бен 63 жас аралығындағы ер адамдарға және 55,5 пен 60,5 жас аралығындағы әйел адамдарға қатысты қолданылады. 2022 жылы компанияның 42 жұмыскері еңбек қатынастарын өз еркімен бұзу туралы өтініш берді (2021 жылы – 43 жұмыскер, 2020 жылы – 43 жұмыскер, 2019 жылы – 42 жұмыскер, 2018 жылы – 24 жұмыскер, 2017 жылы – 45 жұмыскер).

2022 жылы еңбек қатынастарын біржолғы ерікті түрде бұзу бағдарламасы қолданылмады.

Еңбек ақысы және жеңілдіктер GRI 2-19, 2-20, 2-21, ТДМ 8.1, 8.5, 10.1, 10.4

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

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

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

Жоғарыда аталған барлық құралдарды жүйелендіру және қолдану үшін КПО-ның ұйымдық процестер мен еңбекақы төлеу бөлімі қазақстандық персоналға арналған еңбекақы, жәрдемақылар және жеңілдіктер бойынша КПО саясатын дайындайды. Қажет болған жағдайда оны әзірлеуге тәуелсіз консалтингтік қызмет көрсететін ұйымдар тартылуы мүмкін. 2022 жылы олардың көмегіне жүгінудің қажеттігі болған жоқ.

Бұл саясат жыл сайын Басқару жөніндегі бірлескен комитетпен (ББК) мақұлданады⁹. Саясатты мақұлдау кезінде дауыс беру әдісі қолданылмайды. Егер тараптардың кем дегенде біреуі Саясаттың қандай да бір ережесімен келіспейтін болса, құжат мақұлданбайды және одан әрі қайта қарауға қайтарылады.

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

Еңбекақыны белгілеу процесі КПО-ның ішкі аудиті, сондай-ақ, бас компаниялардың аудиті арқылы бақыланады. 2022 жылы жүргізілген аудит нәтижесі бойынша «Қанағаттарлық» деген қорытынды шығарылды¹⁰.

⁹ ББК құрамы мен оның қызметтері туралы толығырақ ақпарат «Ұйым құрылымы және басқару тәсілдері» тарауында берілген.

¹⁰ Аудит процестері жөніндегі толық ақпаратты «Басқару / Бизнес-процестердің тиімділігін қамтамасыз ету» тарауынан оқуға болады.

Еңбекақы жөніндегі саясатқа сәйкес, қазақстандық персоналдың базалық жалақысы берілген жеке грейдке сәйкес белгіленеді, ал әр грейдтің белгілі бір белгіленген диапазоны бар. Грейд – бұл белгілі бір лауазымның маңыздылығын және оның компания лауазымдарының иерархиясындағы деңгейін көрсететін кластардың бірі. Грейдтер барлық жұмыскерлерге, оның ішінде жоғары басшылыққа да тағайындалады.

Бас директордың орынбасары мен Өндірістік процестерді цифрландыру және үздіксіз жетілдіру бөлімінің бастығынан басқа КПО-ның жоғарғы буын басшылары бас компаниялардың іссапарға жіберілген жұмыскерлері болып табылады. Олар алатын сыйақыны және басқа да төлемдерді бас компаниялар белгілейді және төлейді. КПО-мен тікелей еңбек шартын жасасқан директорлар мен штаттағы қызметкерлерге сыйақы төлеу мен жеңілдіктер беру шарттары бірдей. GRI 2-19, 2-21b

18-кесте. Ұйымдағы ең жоғары ақы алатын жұмыскердің жылдық жалпы сыйақысы мен тікелей еңбек шартын жасасқан барлық қызметкерлердің орташа жылдық жалпы сыйақысының арақатынасы, 2020–2022 жылдар GRI 2-21

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

Ескертпе: Есепке енгізілген сыйақы түрі – базалық айлықақы. Бұл ақпарат толық жұмыспен қамту эквиваленті мөлшерлемелерін қолдану арқылы жасалды.

КПО сонымен қатар ҚР мұнай-газ нарығындағы еңбекақы төлеу деңгейін назарға алады және жыл сайын салыстырмалы талдау жүргізеді, оның нәтижесінде белгілі бір лауазымдардағы еңбекақы деңгейін түзету қажет екені анықталуы мүмкін. 2022 жылы өткізілген жыл сайынғы талдаудың нәтижесінде Компания жұмыскерлерінің орташа жалақысы Батыс Қазақстан облысы бойынша (БҚО) орташа көрсеткіштен жоғары екендігі анықталды. Осы талдаудың нәтижелері негізінде 2022 жылы жалақы мөлшеріне қосымша түзетулер енгізілген жоқ. КПО-ға жұмысқа алынатын мамандардың ең төмен жалақысы ұжымдық шартта жазылады және жұмыскерлердің жынысына қарамастан тағайындалады. Жіберуші тараптар (кадрлық агенттіктер) арқылы тартылатын жұмыскерлердің де, КПО жұмыскерлерінің де жалақысы КПО-да қолданылатын бірыңғай еңбекақы төлеу құрылымының негізінде белгіленеді, бұл жұмыскерлердің екі санатында да ең төменгі жалақы деңгейі бойынша айырмашылық жоқтығын көрсетеді. GRI 202-1

2022 жылы компания Willis Towers Watson жүргізетін жалақыларды шолуына, сондай-ақ Ernst & Young компаниясы жүргізген шолуға қатысты. Осы шолулардың қорытындысы бойынша 2023 жылға арналған персоналды компанияға тарту және компанияда сақтап қалу саясатына қатысты шешімдер қабылданады.

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

2022 жылғы қаңтарда алдыңғы жылдағы инфляция деңгейі ескеріліп, еңбекақы жалпы 8,4%-ке өсірілді, сондай-ақ 2022–2024 жылдарға жасалған жаңа ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес еңбекақының жалпы арттырылғанына қоса жалақы қосымша 5%-ға өсірілді. 2022 жылдың тамыз айында инфляцияның өршуінің кері әсеріне байланысты Компания жұмыскерлерін қолдауға бағытталған жеке шара ретінде жалақы 7,5%-ға көтерілді.

Компаниямен еңбек шарты бар барлық жұмыскерлерге ақшалай төлемдер мен ақшалай емес сыйақылардан тұратын жеңілдіктер жиынтығы ұсынылады. Жеңілдіктердің басым бөлігі ұжымдық шарт аясында қамтылған. 2022–2024 жылдарға арнап жасалған ұжымдық шарт талаптарына сәйкес КПО мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің күніне орай, ӨБТК-нің қол қою мерейтойына орай жұмыскерлерге сыйлықақы береді, сонымен қатар денсаулықты қалпына келтіруге арналған материалдық жәрдемақы төлейді. Бұл төлемдердің мөлшері жұмыскердің жеке грейдіне де байланысты. КПО-да жіберуші тараптар (кадрлық агенттіктер) арқылы жұмыс істейтін жұмыскерлерге қатысты олардың жұмыс берушілерінің ұжымдық шарттары қолданылады. **GRI 2-30, 401-2**

Персоналдың жұмысты орындауын және дамуын бағалау **GRI 2-19, 3-3, 404-3**

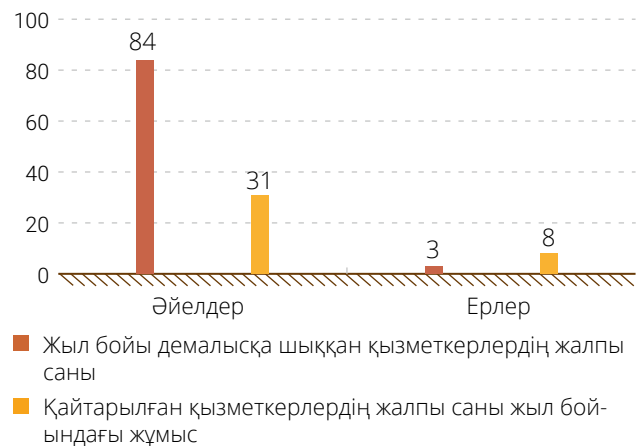
Персоналдың жұмысты орындауын және дамуын бағалау кері байланыс беру құралдарының бірі болып табылады және еңбек өнімділігінің көрсеткіштерін бақылауға және оны жақсартуға бағытталған. Персоналдың жұмысты орындауын және дамуын бағалау процесі КПО-да кемінде жарты жыл жұмыс істеген қазақстандық жұмыскерлерге қатысты қолданылады.

Жыл басында тікелей жетекшілер қарамағындағы жұмыскерлерге олардан жұмысты орындау, тәртіп яғни өзін өзі ұстау және ҚТ сақталуы тұрғысынан не күтілетіндегі туралы айтады, сондай-ақ сол жылға қойылған мақсаттарды жеткізеді. Қойылған мақсаттар компания міндеттерін орындауға, сондай-ақ жұмыскерлерді біртіндеп

КПО өз жұмыскерлерінің жұмыс орнын сақтау құқығын құрметтейді. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес әрбір жұмыскер бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс алуға құқылы. 2022 жылы жүктілікке және босануға байланысты, сондай-ақ бала күтімі бойынша демалыс алған жұмыскерлердің 45% есепті кезеңде жұмыстарына оралды, ал жұмыскерлерді компанияда сақтап қалу пайызы 94% құрады. Қалған жұмыскерлердің 55% бала күтімі бойынша демалысты 1 жылдан астам мерзімге алды. **ТДМ 5.4**

13-сызбада 2022 жылы жүктілікке және босануға, сондай-ақ, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты демалыс алған жұмыскерлердің және демалыстан шығып қайтып келген жұмыскерлердің саны жынысы бойынша бөлініп көрсетілген.

13-сызба. Жүктілікке, босануға және бала күтіміне байланысты демалыстар бойынша КПО деректері, 2022 жыл **GRI 401-3**



Ұжымдық шарттың ережелеріне сәйкес КПО компаниясы сырттай оқитын жұмыскерлеріне емтихан тапсыру мақсатында төленетін оқу демалысын (жылына 14 күн) алу құқығын береді. 2022 жылы мұндай құқығын 28 жұмыскер пайдаланды. **GRI 404-1**

дамытуға және олардың өнімділігін арттыруға бағытталған болуы қажет.

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

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

ПЖОДБ сыйлықақысының көлемі жыл сайын белгіленіп, бекітіледі.

Жергілікті персоналды дамыту **GRI 405-1, 3-3**

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

2020 жылы КПО Өкілетті органмен бірлесіп 2020–2025 жылдарға арналған кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыру бағдарламасын бекітті. Аталмыш бағдарламаны әзірлеу барысында оған дейін жүзеге асырылған бағдарлама нәтижелері ескерілді.

Осылайша, 2022 жылы шетел мамандары атқарған 11 лауазымға жергілікті жұмыскерлер тағайындалып, 17 лауазым қысқартылды. 2022 жылдың желтоқсан айындағы мәліметке сәйкес, Компания ұжымының 95%-ын жергілікті жұмыскерлер құрады. Жалпы, 1999–2022 жылдар аралығында 257 шетелдік маман жергілікті қызмет-

керлермен алмастырылды және шетелдік қызметкерлер атқарған 301 лауазым қысқартылды. 19-кестеде көрсеткіштер санат бойынша бөлініп көрсетілген. **GRI 3-3**

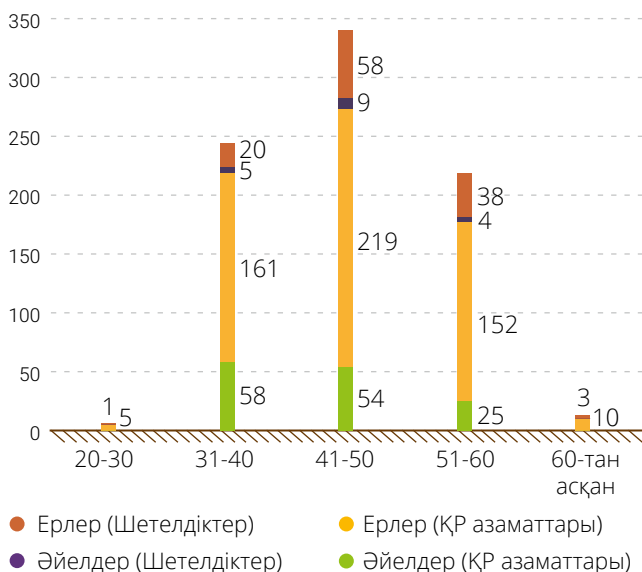
Сонымен қатар аталмыш бағдарламаның мақсаттарына сәйкес КПО Батыс Қазақстан облысында тіркелген мердігер ұйымдардағы жергілікті қамту статистикасын қосымша қадағалап отырады. 2022 жылы 40 компания кадрлардағы жергілікті қамту үлесі туралы мәліметтерін тоқсандық, жарты жылдық және жылдық негізде ұсынды. Бұл ұйымдардағы жергілікті қамту көрсеткіштері келесідей болды: «Бірінші жетекшілер мен олардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімше жетекшілері» санатында – 91%, ал «мамандар / білікті жұмысшылар» санатында – 98%.

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

Санаты	Сипаттамасы	ҚР заңнамасына сәйкес талап	Кадрлардағы жергілікті қамту көрсеткіші		
			2022 ж.	2021 ж.	2020 ж.
1+2	Бірінші жетекшілер мен олардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімше жетекшілері	70%-дан кем емес	86%	85%	83%
3+4	Мамандар/білікті жұмысшылар	90%-дан кем емес	98%	98%	97%

14-сызбада Компанияның жергілікті және шетелдік жоғары және орта буын басшыларының жалпы саны жасы және гендерлік сипаты бойынша көрсетіп берілген. Мұнда КПО-ның бүкіл ұйымдық құрылымы, оның ішінде уақытша жобалар да қамтылған.

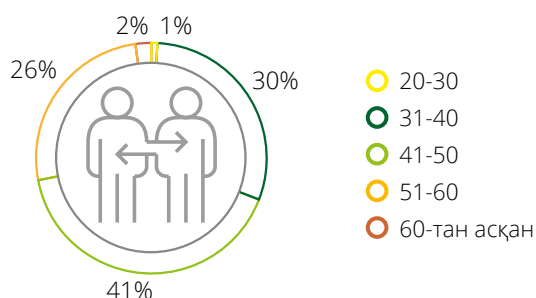
14-сызба. ҚР азаматтарының* және шетелдіктердің, жоғары және орта басшыларының саны (жасы және гендерлік сипаты бойынша бөліп көрсетілген), 2022 жыл **GRI 405-1(а), ТДМ 5.5.2**



Гендерлік санаты бойынша басшылардың пайызы, 2022 жыл **ТДМ 5.5.2 (C050502)**



Жас санаттары бойынша басшылардың пайызы, 2022 жыл



* 2022 жылы КПО-ның жергілікті және шетелдік персоналын есептеу әдістемесі түзетілді. Алдыңғы кезеңдердің барлығында жүргізілген есептерде қызметкерлер атқаратын лауазымдар жергілікті лауазымдарға және бас компанияларға бекітілген лауазымдарға бөлінген болатын. Бұлай есептегенде жергілікті персонал санатына ЕАЭО мүшесі болып саналатын елдердің азаматтары, ал шетелдік персонал санатына бас компаниялардан іссапарға келген ҚР азаматтары кіріп кететіні анықталды. Жұмыскерлерді азаматтығы бойынша көрсету дұрысырақ болады деп шешілді.



Әйелдер клубының сессиясы

КПО Әйелдер клубы тдм 5

Қазіргі таңда бүкіл әлемде әйелдерді түрлі салаларда жетекші рөлдерге көтермелеу және қолдау маңызы артып отыр. Компаниядағы басшылық лауазымдарда әйелдердің болуы бизнестің экономикалық тұрақтылығының және коммерциялық тиімділігінің негізгі факторы болып табылады. Гендерлік тұрғыдан тепе-теңдік сақтай алатын компаниялар қызметкерлер үшін тартымдырақ және жақсырақ нәтижелерге қол жеткізеді.

КПО Әйелдер клубы өз жұмысын 2019 жылдың мамырында әйелдер өз білгендерімен бөлісетін, бір-біріне өзара қолдау көрсететін және байланыстарын нығайтатын платформа ретінде бастады. Құрылғаннан бері КПО Әйелдер клубы КПО әйелдерін клубқа тарту, белсенді қатысуға ынталандыру, жастарды сессияларға қатысуға шақыру үшін бірқатар сессиялар өткізді және тәжірибелі жұмыскерлерді өздерінің жетістіктерімен бөлісуге шақырды.

Клубтың негізгі міндеті – **«Women Support Women»** (Әйелдер әйелдерге қолдау көрсетеді) ұстанымын дамытып өрістету.

Клубтың мақсаты – КПО компаниясының әйел жұмыскерлерінің арасында өзара қолдауға негізделген оң мәдениетті қалыптастыру. Біз компаниямыздың барлық әйелдер үшін өздерінің әлеуетін толық ашып, дарындары мен талпыныстарына сәйкес қалаған биіктеріне жете алатын қауіпсіз және тату жұмыс ортасы болғанын қалаймыз.

КПО Әйелдер клубы жұмыс істейтін әйелдерді қолдау үшін мұнай-газ және энергетикалық компаниялардың

озық тәжірибесін және саладағы әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту үшін халықаралық тәжірибені қолдап іске асырады, әйелдерге мансап жолында жоғары сатыларға көтерілуге және басшылық лауазымдардағы әйелдердің санын арттыруға бағытталған түрлі бағдарламалар мен іс-шараларды әзірлейді. Қазіргі басшылық лауазымдардағы әйелдердің саны әлі де төмен.

Әйелдердің жетекші рөлін дамыту мақсатында келесі іс-шаралар өткізу жоспарланып отыр:

- ▶ Тәлімгерлік бағдарламасын әзірлеу, ағартушылық қызмет, стереотиптерден арылудың маңыздылығы туралы ашық диалог;
- ▶ Әйелдерді кәсіби тұрғыдан дамыту;
- ▶ Оқу семинарларын ұйымдастыру және қатыстыру;
- ▶ Ұлттық және халықаралық компаниялармен тәжірибе алмасу;
- ▶ Жоғары басшылықтың қатысуымен дөңгелек үстелдер өткізу;
- ▶ Өзін-өзі жетілдіру және ынталандыру бойынша оқыту курстарын өткізу.

KAZENERGY қауымдастығының мүшесі ретінде КПО жүзеге асырылатын бағдарламалар мен бастамаларды белсенді түрде қолдайды, ЕҚДБ-мен бірлесіп, елдің мұнай-газ және энергетика секторын дамытудағы әйелдердің рөлі мен үлесін айқындау үшін «ҚР энергетика секторындағы әйелдердің рөлі» атты ақпараттық және аналитикалық шолу әзірлейді. **GRI 2-28**

Жедел дамыту бағдарламасы

GRI 404-2

Еңбек ресурстарын үздіксіз жоспарлау және кадрлардағы жергілікті қамту үлесін арттыру мақсатында Компанияда қызметкерлерді жедел дамыту бағдарламасы жолға қойылған.

Бағдарлама Қазақстанның бизнес-қажеттіліктеріне қол жеткізу үшін қажетті кадрлық резервті құру және қолдауға бағытталған. Бағдарламаны жүзеге асыру кезеңдері дарынды қызметкерлерді іріктеуді, олардың басым және әлсіз тұстарын анықтауды, жеке дамыту бағдарламаларын дайындап енгізуді, нәтижесінде жоспарланған лауазымға тағайындауды қамтиды.

Бағдарламаның бірінші және екінші легі 2009–2014 жылдар аралығында өткізілді.

Бағдарламаның үшінші легі 2017–2020 жылдар аралығында жалғасты. Үшінші легке қатысушылар саны 161 адамды құрады. Бағдарламаның үшінші легі аяқталған кезде қатысушылардың 56% жоспарланған рөлдерге қол жеткізді, ал жеке даму жоспарлары 77%-ға жүзеге асырылды.

2021 жылдың екінші жартысында КПО осы бағдарламаның 2021–2024 жылдарға арналған төртінші легін бастады. Бөлім басшылары кадрлардағы жергілікті қамтуды арттыру жоспарын негізге алып, қабілеттері жоғары жұмыскерлердің кандидатураларын іріктеу кезеңдеріне одан әрі қатысуға ұсынды. Іріктеу үш кезеңнен тұрды, одан кейін бағдарламаға қатысушылардың екі санаты анықталды: басқару біліктілігі бойынша жоғары әлеует көрсеткен жұмыскерлер және «Талдау» және «Жоспарлау» құзыреттері бойынша жоғары нәтиже көрсеткен жұмыскерлер.

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

Жеке кәсіби дамудың жеке жоспарына сәйкес 2022–2024 жылдар бағдарламаға қатысушыларды оқыту және дамыту процестерін іске асыруға арналады.

Біліктілікті басқару жүйесі GRI 3-3

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

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

Біліктілікті басқару жүйесінің саясаты бойынша КПО нысандарында немесе КПО жабдықтарымен жұмыс істейтін, келісімшартының қауіпі жоғары немесе орта деңгейдегі әрбір мердігер ұйым өзінің біліктілікті басқару жүйесін әзірлеуге және өз жұмысы барысында қолдануға тиіс. Қауіп деңгейі жоғары жұмыстарды орындауға және бақылауға жауапты мердігер ұйымдардың жұмыскерлері жұмыстарды өз жауапкершілігінің деңгейіне сәйкес техникалық сауатты, қауіпсіз орындауға қажетті білімі мен дағдыларын көрсете алуға тиіс. 2019 жылдан бастап КПО осы бағытта жұмыс істей бастады. Негізгі талаптар, енгізудің кезеңдері мердігер компаниялардағы ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша КПО тексерістері кезінде айқындалады және белгіленеді.

КПО-ның біліктілікті басқару жүйесі 2013 жылы ОРІТО ұйымы аккредитациясынан өтті. Үш жылда бір рет Компания осы жүйе бойынша ОРІТО ұйымының аккредитациясынан өтеді. Бұл аккредитацияның шарттарына сәйкес, Компанияда ОРІТО ұйымының сарапшыларының қатысуымен жүйенің жыл сайынғы қадағалау аудиті өткізіледі. 2022 жылдың қараша айында КПО біліктілікті басқару жүйесі аккредитациясының сәйкестігін 2023 жылдың қараша айына дейін растады. ОРІТО аккредитациясының шеңбері келесілерді қамтиды:



«Lean Six Sigma» сары бөлбеуін алған КПО қызметкерлері

- ▶ Кәсіби-бағытталған алты мамандық: өндіру операторлары, техник-электриктер, БӨАМА техниктері, техник-механиктер, шеберлер мен (өндірістегі) топ жетекшілері.
- ▶ Кен орнындағы алты өндіріс нысаны мен бөлімшесі – ҚӨК, ГҚДҚ-3, ГҚДҚ-2, Экоорталық, техникалық қызмет көрсету бөлімі және ұңғымаларды пайдалану мен өндіру бөлімі.

2022 жылы техникалық біліктілікке ие 739 жұмыскер бастапқы бағалаудан өтіп, біліктілікті растау сертификаттарын алды. Нәтижесінде КПО техникалық жұмыскерлердің біліктілігі стандарттарының талаптарына сәйкестік бойынша 73%-дық көрсеткішке қол жеткізді.

Біліктілікті басқару жүйесін кеңейтудің 2022–2024 жылдарға арналған жоспарына сәйкес, 2022 жылдың 4-тоқсанынан бастап ҚӨК зауытындағы өнеркәсіптегі, химиялық зертханадағы топ басшыларының біліктілігін қамтамасыз ету бағдарламасы аяқталды және кен орны нысандарын модификациялау бөлімінде іске қосылды. Құзыреттілікті бағалау процесі 150-ден астам топ басшы-

лары үшін бекітілген 24 стандарт бойынша жүргізіледі. Бағалау нәтижелері шынайы және анық болуы үшін учаске бастықтары техникалық сарапшылар рөлін атқарады. Өнеркәсіптегі топ басшыларының құзыреттілігін бағалау туралы толық ақпарат ай сайын кен орны мен өндіріс директорының басшылығына беріледі.

КПО-да қолданыстағы құзыреттілікті басқарудың жүйесінің тиімділігін арттыру жолындағы бағыттардың бірі ГҚДҚ-3-те персонал мен жабдықты қорғайтын тосқауылдарды басқару жобасын енгізу болды. (Front line barrier management – FLBM)

2020 жылдан бері біліктілікті басқару жүйесі шеңберінде 360 градус әдісімен бағалау жобасы жұмыс істеп келеді. 360 градустық бағалау – бұл жұмыскерлерді дамытудың жеке жоспарын анықтау және кері байланыс механизмін қолдану арқылы жұмыскер мен менеджер арасындағы жақсы түсіністікті қамтамасыз ету құралы. Осы процесті енгізу үшін SAP жүйесінде барлық қатысушыларға бағалауды онлайн өтуге мүмкіндік беретін модуль әзірленді. Процесті персоналды басқару және бағалау саласындағы ішкі сарапшылар үйлестіреді.

Оқыту және кәсіби дайындық ТДМ 4

Персоналды оқыту GRI 404-2

Жыл сайын КПО келесі бағыттар бойынша оқыту бағдарламаларын ұйымдастырады:

- ▶ Лауазымдық міндеттерді орындау шеңберінде жұмыскерлердің *жеке қызыреттерін дамытуға*, өндірістік мақсаттарды орындауға, сондай-ақ жұмыскерлерді мансап тұрғысынан дамытуға бағытталған бағдарламалар.
- ▶ Қауіпті өндірістік нысандарда жұмыстарды орындау үшін міндетті *білім мен дағдыларды алуға* бағытталған бағдарламалар. Оқыту бойынша міндеттемелер ҚР заңнамасымен, сондай-ақ Компанияның процедураларымен реттеледі.

2022 жылы Компанияның жергілікті қызметкерлерінің 90% біліктілікті арттырудың, кәсіби даярлаудың, қайта даярлаудың түрлі бағдарламалары бойынша оқытулардан өтті, сондай-ақ онлайн семинарлар мен конференцияларға қатысты.

Бұдан басқа, 2022 жылы КПО өз қызметкерлерін арнайы халықаралық бағдарламалар (20-кестеде көрсетілген), тіл үйрету курстары, ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша кәсіптік және міндетті курстар бойынша оқытуын жалғастырды.

20-кесте. 2019–2022 жылдары халықаралық сертификатталған бағдарламалар шеңберінде оқытылған КПО жұмыскерлерінің саны GRI 404-2

Бағдарламаның атауы	2019	2020	2021	2022
Газ, мұнай мен су бөлінген жағдайда ұңғыманы басқару/ұңғыманың қысымын қадағалау (IWCF)	59	13	61	46
Бұзбай сынау бойынша сертификаттау (NDT)	33	3	13	20
CIPS институтының (сатып алу және жеткізу саласындағы лицензияланған институт) халықаралық дипломы		10	13	19
ОΡΙТО стандарты бойынша төтенше жағдайда әрекет ету бойынша MEMIR курсы	19		17	17
Денсаулық сақтау, қоршаған ортаны қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы халықаралық сертификат (NEBOSH)	11	12	9	
Сертификатталған ішкі аудитор (CIA)	2	3		
ОΡΙТО сарапшысының біліктілігін бағалау	15			
Халықаралық қаржылық есептілік бойынша ACCA сертификаты бойынша оқыту		3	2	
Бизнесі ұйымдастыру магистрі (MBA)		1	1	1
API (Америкалық мұнай институты) техникалық стандарттары бойынша сертификаттау		6	10	9
Жобаны кәсіби басқару бойынша сертификаттау (PMP) ®			1	
Экологиялық менеджмент саласындағы IEMA халықаралық сертификаты			1	1
ASME стандарттары сай зауыт инспекторы				23
Сертификатталған оқыту бағдарламаларынан өткен қызметкерлердің жалпы саны	139	51	128	136

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

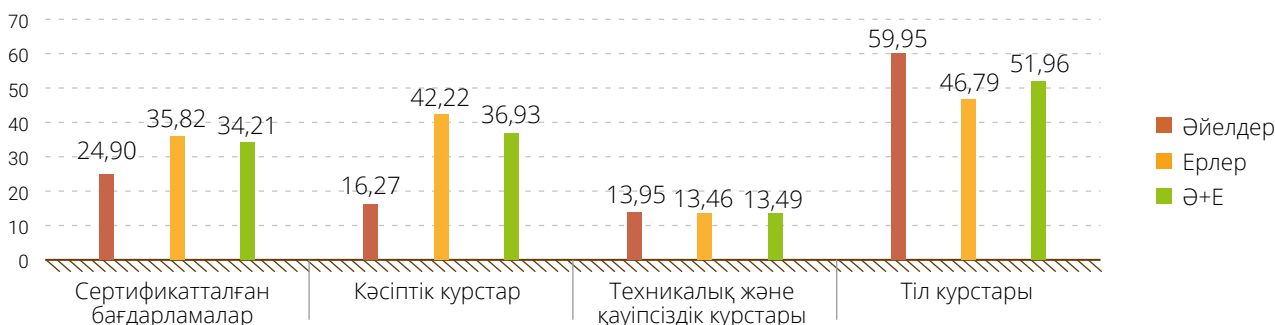
Оқыту бойынша статистика GRI 404-1, 403-5

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

2022 жылы 576 599 адам-сағат оқыту өткізілді (2021 жылы – 405 221 адам-сағат), оның ішінде 294 951 адам-сағат – КПО жұмыскерлерінің үлесі (2021 жылы – 250 581 адам-сағат). Оқытудың қалған 281 648 адам-сағаты мердігер ұйымдардың қызметкерлері үшін ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бойынша міндетті оқыту өткізуге жұмсалды (2021 жылы – 154 640 адам-сағат).

2022 жылы барлығы 26 282 адам оқытылды, оның ішінде 3 286 жұмыскер – КПО жұмыскерлері, ал 22 996 жұмыскер – мердігерлік ұйымдардың персоналы. Компаниядағы оқытулардың сағаттарының орташа саны 15-сызбада келтірілген.

15-сызба. Оқуды өтуге тағайындалған КПО жұмыскерлерінің 2022 жылы бір курсқа жұмсаған орташа сағат саны мен оның оқыту түрлері және олардың жынысы бойынша жіктелуі GRI 404-1, ТДМ 5.1



Компания жұмыскерлері үшін 2022 жылы ұйымдастырылған оқыту 21-кестеде санат бойынша бөлініп келтірілген.

21-кесте 2020–2022 жылдары оқытылған қызметкерлердің әр санат бойынша саны GRI 404-1

Санаты	2022		2021		2020	
	Адам саны	1 жұмыскерге берілетін сағат	Адам саны	1 жұмыскерге берілетін сағат	Адам саны	1 жұмыскерге берілетін сағат
1. Жоғары және орта буын жетекшілері	95	36,97	121	34,72	92	73,99
2. Білікті мамандар / топ жетекшілері	1 703	55,02	1 636	49,35	1 439	81,93
3. Техникалық қызметкерлер	1 408	137,45	1 715	94,01	1 484	113,01
4. Кеңселік-әкімшілік қызметкерлер	102	41,24	172	25,72	119	25,81



КПО стипендиялық бағдарламалары және университеттермен серіктестік **ТДМ 4.3**

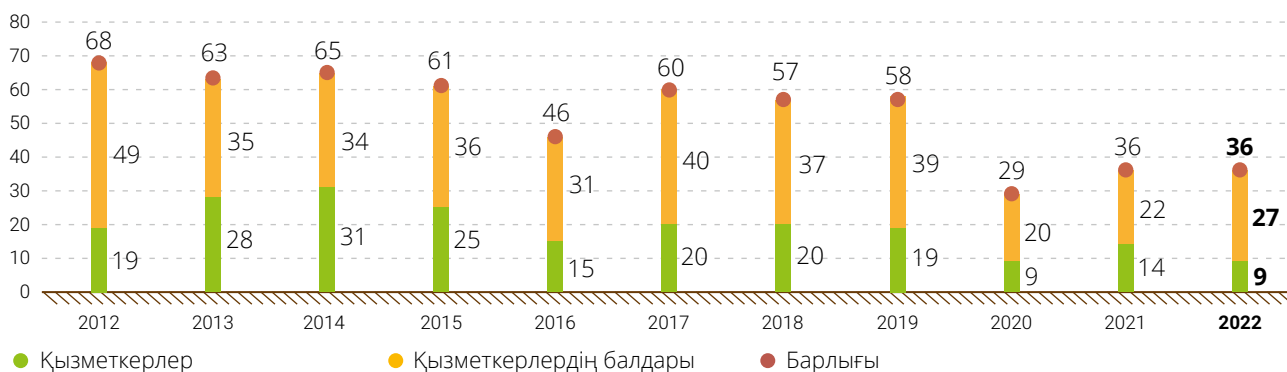
Компания үшін ең маңызды құндылық адамдар болып табылады. КПО өз қызметкерлерінің біліктілігін арттыру және жас кадрларды тарту үшін университеттермен өзара әрекеттесу бойынша жұмысын жалғастырып келеді.

Стипендиялық бағдарламалар **GRI 404-2**

Қазақстандық жұмыскерлер мен олардың балаларына арналған КПО стипендиялық бағдарламасы жұмыскерлерге өз біліктілігін арттыруға және қосымша кәсіптік білім алуға ынталандыратын елеулі құралдардың бірі болып табылады.

2022 жылы жоғарыда аталған бағдарламалар шеңберінде Компанияның 9 қызметкеріне және қызметкерлердің 27 баласына жалпы сомасы 19 800 млн теңгені құрайтын (42 270 АҚШ доллары) қаржы бөлінді. **ТДМ 4.б**

16-сызба. КПО стипендиялық бағдарламасына қатысу динамикасы, 2012–2022 жылдар



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

Түлектерді дамыту бағдарламасы



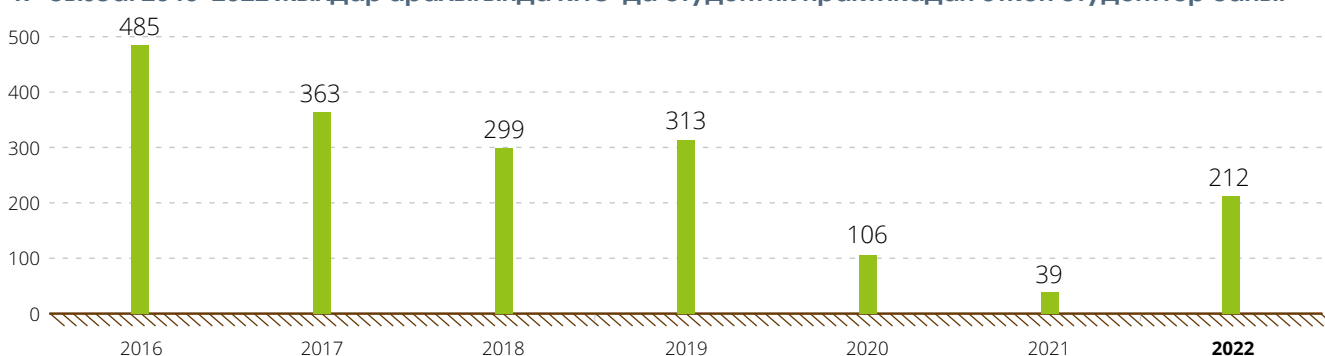
КПО-ның Қазақстандық ЖОО-мен серіктестігі

КПО Қазақстандағы 33 оқу орнымен ынтымақтасып, Қазақстан Республикасының мұнай-газ өнеркәсібіне арнап кәсіби кадрлар даярлауға өз үлесін қосады. Халықаралық компанияда тәжірибеден өту студенттерді шын жұмысқа дайындайды, қызметті әлемдік стандарттарға сәйкес ұйымдастырудың жолдарымен таныстырады, сондай-ақ, оқу орнындағы теорияда алған білімдерін кәсіпорында тәжірибе жүзінде меңгеру арқылы студенттерге қажетті құзыреттілікке қол жеткізуге, теория мен тәжірибе арасындағы алшақтықты азайтуға мүмкіндік береді, маман-

дық игеріп жатқан студенттерді кәсіби қызметті жүзеге асыруға дайындайды. Сондай-ақ, бұл студенттерге болашақ мансаптары туралы нақты шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. КПО компаниясында ЖОО-мен серіктестік тиісті шарттар негізінде Студенттік практика бағдарламасы шеңберінде жүргізіледі.

2022 жылы 16 оқу орнынан келген 212 студент 15 мамандық бойынша КПО-ның әртүрлі бөлімдерінде өндірістік және дипломалды практикасын өтті. 2013–2022 жылдар аралығында студенттік практикадан өткен студенттер арасынан 194 адам жұмысқа алынды.

17-сызба. 2016–2022 жылдар аралығында КПО-да студенттік практикадан өткен студенттер саны.



ЖОО түлектерінің біліктілігін арттыру бағдарламасы GRI 404-2, ТДМ 4.3, 4.4, 8.6

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

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

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

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

Жас мамандарды дайындау бағдарламасы КПО-да осы есеп шыққан сәттен 15 жылдан бері сәтті жүзеге асырылып келеді. Осы бағдарлама аясында 516-дан астам өндіру операторлары мен жабдықтарды пайдалану жөніндегі техниктер дайындалды. Бүгінгі таңда олар компанияның өндірістік объектілерінде нәтижелі жұмыс істеуде.

2022 жылдың мамыр айында 2021 жылғы қабылданған 45 студент «өндіру операторы», «техник-механик» мамандықтары бойынша оқытудың теориялық бөлімін аяқтап, КПО өндіріс және техникалық қызмет көрсету бөліміне тәжірибелік тағылымдамадан өтуге жіберілді. 2022 жылдың қыркүйек және қазан айларында өндіріс және техникалық қызмет көрсету бөліміне 24 тағылымгер жұмысқа қабылданды.

2022 жылдың 23 мамыр күні Компания «техник-электрик» және «БӨАМА технигі» мамандығы бойынша осы бағдарламаға қатысу үшін тағылымгерлерді қабылдаудың кезекті процесін аяқтады. Іріктеу нәтижесінде Қазақстан Республикасының жоғары және орта арнаулы оқу орындарын жақында тәмамдаған 24 адамнан тұратын түлектер тобы құрылды.

2022 жылдың қазан айында 21 адамнан тұратын «өндіріс операторы» мамандығы бойынша жаңа топ оқуын бастады. Бағдарламада теориялық оқыту 10 айға созылады, кейін тағылымгерлер компанияның өндіріс және техникалық қызмет көрсету бөліміне практикалық тағылымдамадан өтуге жіберіледі.

Қарашығанақ кен орнындағы өндірістік міндеттер және одан әрі кеңейту жобаларын іске асыру жөніндегі жұмыстар негізінен мердігер ұйымдардың көмегімен жүзеге асырылады. Қазіргі кезде Қарашығанақ жобасында қазақстандық мердігер және мердігерлердің астындағы ұйымдарда 17 мыңнан астам қызметкер жұмыс жасауда. Осыған байланысты, алға қойылған міндеттер мен өндірістік көрсеткіштердің сәтті орындалуы КПО және тартылған мердігер және қосалқы мердігер ұйымдардың ұжымдарында еңбек қатынастарының қаншалықты үйлесімді құрылғанына байланысты.

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



GRI 2-23

Іскерлік қағида: ҚАРЫМ ҚАТЫНАС ОРНАТУ ЖӘНЕ ӨЗАРА РЕКЕТЕСУ

Серіктестерімізбен қарым-қатынасымызда көтерілетін мәселелерге көңіл бөлуге және оларға дұрыс және бар жауапкершілікпен ден қоюға тырысамыз.

Іскерлік қағида: ЖЕРГІЛІКТІ ҚОҒАМДАСТЫҚТАР

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



2022 жылы мердігерлік ұйымдармен атқарылған жұмыс



236
сапар өткізілді



32
мердігерлік ұйымда ұжымдық
шарт жасалған



545
мердігер ұйымдардың
объектілері тексерілді



190
өтініш қабылданды
және шешілді



6
аудит өткізілді

Үшжақты аудандық
комиссияның



52
ұйымда тұруға және еңбек
етуге жасалған жағдайлар
жақсартылды



34
отырысы өткізілді

ҚАҚТЫҒЫСТАР ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Өндірістік қатынастар **GRI 2-24, 2-25, 2-26, 407-1, 409-1, 414-2, ТДМ 8.5, 8.7, 8.8, 10.1, 10.4**

Мердігер және қосалқы мердігер ұйымдар жұмыскерлерінің құқықтарының бұзылуына жол бермеу мақсатында еңбек ұжымдарындағы жағдайға әсер ететін ықтимал факторларды, сондай-ақ әлеуметтік-тұрмыстық сипаттағы бұзушылыққа, жұмыскерлердің заңды құқықтарына қысым жасауға ықпал еткен себептер мен жағдайларды анықтауға және түзетуге бағытталған мониторинг пен талдау тұрақты негізде жүргізіледі. Қолайлы әлеуметтік-тұрмыстық жағдайдың жоқтығы және мердігер мен қосалқы мердігер ұйымдарда құқық нормаларының сақталмауы мұндай қауіптің алғышарты болуы мүмкін.

Қарашығанақ кен орнында қызмет көрсететін 151 мердігер ұйымдардағы шамамен 17 мың жұмыскер өндірістік қатынастар бөлімінің бақылауында.

GRI 414-2 a

Жұмыскерлер құқықтарының бұзылуын тексеру барысында КПО өтініштерді кешенді және жедел қарауды, сондай-ақ мәселелерді уақтылы шешуді қамтамасыз етуге ұмтылады. Қарау барысында барлық тараптардың пікірлері ескеріледі және талданады, ҚР заңнамасына, компанияның өндірістік қатынастар туралы ережелері мен келісімшарттық міндеттемелеріне сәйкес жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау және қалпына келтіру үшін қолдан келген шаралар қолданылуда, соның ішінде:

- ▶ Мердігер ұйымдар ұсынатын әлеуметтік-тұрмыстық жағдайды үздіксіз бақылау, жалақының уақтылы және толық төленуін, ЖҚҚ-мен қамтуды және т.б. қадағалау;
- ▶ Тиісті тақырыптарда форумдар мен конференцияларды ұйымдастыру (ЕК, ҚТ және ҚОҚ, әлеуметтік әл-ауқатты қамтамасыз ету және т. б.);
- ▶ Дауларды реттеу үшін еңбекті қорғаудағы құзыретті органдармен бірлесіп әрекет ету, сондай-ақ ақпараттық-тәрбиелік шаралар ұйымдастыру.
- ▶ Барлық міндетті төлемдерден кейінгі сағатына 830 теңге мөлшердегі ең аз деген еңбекақыны

бекіту. Бұл шара қолданыстағы шарттар бойынша келісімшарттық міндеттемелердің қолданылу мерзімі өтуіне қарай жүзеге асырылады;

- ▶ Білікті персоналдың келісімшарты аяқталатын мердігерден жаңа мердігерге өтуі/ауысуы. Бұл имплицитті тәжірибе аймақтағы жұмыспен қамтылу деңгейін қолдауға, қызмет көрсету келісімшарттарын бұзу кезеңінде тұрақты әлеуметтік ортаны сақтауға көмектеседі.

Сонымен қатар мердігер ұйымдардың ұжымдарындағы тұрақты әлеуметтік жағдайды қолдау шеңберінде КПО салықты есептегеннен кейінгі ай сайын жалақыға қосымша 60 мың теңге көлемінде төленетін стратегияны орындап, дамытты. Осының арқасында мердігер мен қосалқы мердігер ұйымдардың 15 мыңнан аса жұмысшыларының материалдық жағдайы жақсарды. 2022 жылдың 1 ақпанынан бастап күшіне енген бірыңғай үстеме барлық бенефициарларға бірдей қарау мақсатында, бірақ жалақысы төмен жұмыскерлер санатына айтарлықтай әсер ету мақсатында таңдалды. Бұл шешім БҚО әкімі, Энергетика вице-министрі, «PSA» ЖШС мен КПО бас директорлары қатысқан жиналыста бір ауыздан келісім тапты.

2022 жылы өндірістік қатынастар секторының жұмыскерлері 545-тең астам жұмыс алаңдары мен тығыз тұрғылықты жерлерге 236 рет барып, келісімшарт иелерімен бірлесе 6 аудит өткізді. Қосалқы мердігер мен мердігер ұйымдардағы анықталған тәуекелдерге іс жүргізу бойынша 3 жақты аумақтық комиссияның 34 отырысы өтті. Мониторинг аясында КПО мердігер ұйымдардағы ұжымдық шарттар санына есеп жүргізеді, өйткені жұмыскерлердің бірлестіктер мен ұжымдық келісімдер жасау бостандығы құқықтарының сақталуының көрсеткіші болып табылады. 2022 жылы 32 мердігер ұйымдар ұжымдық шарт жасасты. **GRI 2-25, 407-1**

2022 жылы мердігер компания жұмыскерлері тарапынан түрлі мәселелер бойынша барлығы 190 шағым/өтініш түсіп, жабылды. Сұрақтардың 92 пайызы еңбекақы және сыйақы бойынша (өтініш санының өсуі 60 мың теңгелік бірыңғай үстемеақы енгізуге байланысты болды), 6 пайызы ЕК, ҚТ және ҚОҚ аспектілеріне және 2 пайызы әлеуметтік-тұрмыстық жағдайды қамтамасыз етуге байланысты болды. Өндірістік қатынастар секто-

ры жазбаша өтініштерден басқа күнделікті 2 ден 10 ға дейін қоңырауға жауап беріп, қосалқы мердігер мен мердігер ұйымдардың жұмыскерлерімен кездесулер өткізеді. Жалпы алғанда, мониторинг, аудит нәтижесі және өндірістік қатынастар секторы жетекшілік ететін 52 мердігер ұйымнан келіп түскен өтініштерді қарау қорытындысы бойынша тұрмыс сапасын мен еңбек жағдайларын жақсарту шаралары іске асырылды. Бұл өз кезегінде еңбек ұжымдарында тұрақты моральдық және психологиялық ахуалды сақтауға оң әсерін тигізді.

GRI 2-26, 414-2, ТДМ 16.10

Жұмыскерлер құқықтарына қысым жасауды болдырмау бойынша жүргізілетін жұмыс шеңберінде мәлімделген

еңбек жағдайларына, сондай-ақ әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуге сәйкестік мониторингі жүзеге асырылып жатыр. Аталған жұмыс барысында кешенді тәсіл қолданылады: әрбір өтініш талдау және мәліметтердің толықтығын қамтамасыз ету арқылы қаралады.

2022 ж. Қазақстанда COVID-19-ға қарсы халықты ре-вакцинациялауға байланысты өндірістік қатынастар секторы денсаулықты қорғау бөлімімен бірігіп, бірнеше онлайн жиналыстар өткізді. Мақсаты – вакцинацияның пайдасы туралы мердігерлермен ақпарат алмасу.

22-кесте. КПО өндірістік қатынастар секторына мердігерлік ұйымдардың өтініштерінің мысалдары

Өтініштердің мысалдары	Нәтижесі
Мердігер ұйым жұмыскерінің жұмыс берушінің қанағаттанарлықсыз еңбек жағдайлары фактісі бойынша КПО-ға өтініші: жұмысшылардың құралдары нашар жағдайда болды.	Тексерістің қорытындысы бойынша жұмыс беруші жұмыскерлерді жаңа жабдықпен қамтамасыз етті.
Мердігер ұйым жұмыскерінің жатақханадағы нашар жағдайларға байланысты КПО-ға шағымдануы: санитарлық-эпидемиологиялық нормалардың бұзылуы, тұрғын жай ауданы жұмысшылардың санына сай келмеуі, ҚТ бойынша бұзушылықтар – шылым шегу орнының болмауы, ҚТҚ уақтылы шығарылмауы.	Өткізілген тексеріс қорытындысы бойынша жатақхана ұсынушы компания жұмыскерлерді санитарлық-эпидемиологиялық нормаларға сай бөлмелерге ауыстырды, қосымша бөлмелермен қамтамасыз етті, ҚТ нормасына сәйкес шылым шегу орнын белгіледі, сонымен қатар ҚТҚ уақтылы шығарылуда.

Қауіпсіздікті қамтамасыз ету ТДМ 16.1

2021 жылғы тұрақты даму туралы есепте біз 2022 ж. Қазақстандағы қаңтар оқиғасы кезіндегі еңсерілмейтін күш пен төтенше жағдайларындағы КПО өндірістік объектілерінде жоғары қауіпсіздік шаралары туралы хабарлаған болатынбыз. Бөрілі ауданы және БҚО тұрғындарының жұмыспен қамтылу пайызының жоғарлығын ескерсек, КПО компаниясында басқару және құқық қорғау органдарымен бірлескен қоғамдық тәртіпті тұрақсыздандыруды болдырмау шаралары өткендігін айта кету керек.

Қауіпсіздікті қамтамасыз ету және өндірістік қатынастар бөлімі 2022 жылдың қорытындысы бойынша 1049 ереже бұзушылықты тіркеді, 94%-ы күкіртсутекке байланысты апат кезінде адамдарды құтқару стратегиясына қатысты болса, қалғандары тауарлық-материалдық құндылықтарды тасымалдау ережелеріне, КПО-да алкогольдік, есірткілік, психотроптық және уытқұмарлық заттарды (олардың баламаларын) қолдануға тиым салу туралы ереже КПО-да алып жүру қағидаларына және кен орны шекара

периметрлерін бұзуға байланысты. Бұзушылықтардың біраз бөлігі H₂S қорғау стратегиясын сақтамайтын адамдарды кен орны аумағына кіргізбеу бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстың нәтижесінде анықталды.

Өткізілген 33 ішкі қызметтік тергеудің 17-сі құқық қорғау органдарына жіберілді.

2022 жылы Компания 118 млн. астам теңгені құрайтын КПО және мердігер ұйымдар активтерін рұқсатсыз шығару/алып кету фактілерін анықтап, оларды болдырмады.

Экспорттық құбыр жолдарда кешенді қауіпсіздікті қамтамасыз ету қызметтерін көрсететін күзет ұйымының жұмыскерлері БҚО құқық қорғау органдарына ҚР мемлекеттік шекарасын заңсыз кесіп өткен тұлғаларды ұстауға көмектесті.

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

Компания қызметінің нәтижесінде туындайтын қауіп-қатерлер мен жағымсыз әсерді барынша азайту мақсатында біз бірқатар міндеттерді белгіледік, оларды іске асыру нәтижелері төменде ұсынылған.

23-кесте. Қауіпсіздікті қамтамасыз етудегі міндеттеріміз GRI 3-3

2022 жылға қойылған міндеттер	Орындалу статусы	2022 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2023 жылға қойылған міндеттер
КПО экспорттық құбырларына заңсыз қосылу жағдайларын болдырмау	Орындалды	Экспорттық құбырларды жүйелі бақылау мобильді патрульдер күшімен және «Sintela» бақылау және хабарлау жүйесімен жүргізілді.	КПО экспорттық құбырларына заңсыз қосылу жағдайларын болдырмау
Алып өтуге тыйым салынған заттарды болдырмау және жұмыскерлердің физикалық жағдайын қадағалау мақсатында ГҚДҚ-2, ГҚДҚ-3 және ҚӨК объектілеріндегі «қызыл аймақтардың» бақылау-өткізу пункттерінде металл детекторлық сканерлер мен тыныс алу ортасын бақылау автоматты жүйелерін орнату	Орындалуда	Детекторлар мен сканерлерді орнату мәселесі объект басшыларымен келісу және әлеуетті жабдықтаушыларды анықтау үшін нарықты зерттеу сатысында тұр.	Детекторлар мен жақтауларды құру мәселесін барлық нысан басшыларымен келісіп шешу, сондай-ақ қондырғыны орнату және сатып алу процесін бастау
Күзет жұмыскерлерінің қауіпсіздіктің және адам құқықтарының ерікті қағидалары (ҚЖАҚЕК) бойынша білімдерін жаңартуды жалғастыру және жаңадан қабылданатын жұмыскерлерді оқыту	Орындалды	2022 жылдың соңында күзет ұйымдарының 100% жұмыскерлері аталмыш оқудан өтіп шықты. GRI 410-1 Қауіпсіздікті қамту шарттарының 100%-ы ҚЖАҚЕК оқытуды өткізу ережелерінен тұрады.	Күзет жұмыскерлерінің қауіпсіздіктің және адам құқықтарының ерікті қағидалары (ҚЖАҚЕК) бойынша білімдерін жаңартуды жалғастыру және жаңадан қабылданатын жұмыскерлерді оқыту
ҚӨК, ГҚДҚ-2, ГҚДҚ-3 және мұнайды бастапқы өңдеу станциясы (МБӨС) объектілерінде қауіпсіздік жүйелерін жеткізуші мен орнатушыны анықтау жөніндегі тендер процесін аяқтау. Жобаны нақты іске асыруға кірісу.	Орындалуда	2022 ж. ҚБЖ жобасы 2-кезеңі бойынша құрылғыны сатып алу және орнату шарты техникалық қолайлы мүшелердің аздығынан жасалмады.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Жобалық құжаттаманы жаңарту. ▶ ҚР қоршаған ортаны бағалау заңнамасы талаптарының өзгеруін ескере келе 2-кезеңді орындау стратегиясын жаңарту және қайта қарау, сондай-ақ периметрлік жарықтандыру талаптарын азайту.
Қауіпсіздікті басқару жүйесінің жобасы шеңберінде келесі объектілер бойынша жұмыс көлемін анықтау: Үлкен Шаған МАС, Пилот қалашығы және Экоорталық	Орындалуда	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Үлкен Шаған МАС объектісіндегі ҚБЖ толық көлемі жобалануда. ▶ Пилот қалашығы объектісіндегі ҚБЖ толық көлемін жобалау тендер өткізілу кезеңінде. ▶ Экоорталық объектісіндегі ҚБЖ толық көлемін жобалау Техникалық Тапсырыстың аяқталу кезеңінде. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Үлкен Шаған МАС нысанындағы ҚБЖ толық көлемін жобалауды аяқтау. ▶ Пилот қалашығының ҚБЖ жоспарлау жұмыстарын бастау. ▶ Экоорталық жобалау бойынша тендер өткізу.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Қарапайым электрондық карталарды электрондық чипі бар карталарға ауыстыруды жалғастыру; ▶ Жобаны одан әрі іске асыру үшін электрондық тіркеуіштердің қажетті санын анықтау және сатып алу. 	Орындалуда	Жеткізушінің электрондық карталарды жеткізуінің кешігуіне байланысты көлікке рұқсаттарды қарапайым карталардан электрондық карталарға ауыстыру процесі тоқтатылды.	2023 жылдың маусым айының соңына дейін көліктерді өткізудің жай карталарын электрондық карталармен алмастыру процесін аяқтау.

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

Көршілік қарым-қатынасты қолдап, жергілікті билік органдарымен және халықпен сындарлы диалог құру біз үшін өте маңызды, өйткені осы бағыттағы жұмыс компанияға Батыс Қазақстан өңірінде өндірістік қызметін жүргізуге қоғамдық келісімді сақтауға көмектеседі.

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



GRI 2-23

Іскерлік қағида: ЖЕРГІЛІКТІ ҚОҒАМДАСТЫҚТАР

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

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

Біз адал, алға қадам басатын және бизнес құпиялығы шеңберінде ашық болуға ниеттіміз.

Қоныс аударылған адамдардың жағдайына мониторинг, 2018–2022 жылдар

САЛЫНҒАН ОБЪЕКТІЛЕР



2

көп қабатты ғимарат



100

жер үй



300

орындық мектеп



320

орындық балабақша

ЖАҚСARTY ШАРАЛАРЫ



800

өтініш түсті
және шешілді



11 600

тонна топырақтың
жоғарғы қабаты берілді



150

Аулаларды көгалдандыру үшін
ағаш көшеті отырғызылды

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

КПО өндірістік қызметін жүргізу нәтижесіндегі жергілікті халыққа және өңірге теріс әсердің алдын алуды немесе мүлдем азайтуды көздейді. Жергілікті халықпен жиі әрекеттесу арқылы компания жергілікті қауымдастықтар үшін егеурінді артықшылықтармен қамтамасыз ету және әл-ауқатын жақсарту мен дамытуда жұмыстар атқарып келеді.

Жергілікті халықпен қарым-қатынас бойынша қойылған міндеттер (24-кестеде берілген) негізінен Бөрлі ауданына қарасты үш ауылдық округте – Қарашығанақ кен орнының айналасындағы Приурал, Жарсуат және Успен ауылдарында, сонымен қатар Ақсай қаласында тұратын жергілікті халықты қолдауға бағытталған.

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

Әлеуметтік және инфрақұрылымдық мәселелер бойынша жергілікті халықпен барынша тиімді диалог жүргізу мақсатында КПО құрамына компания қызметкерлері мен

ауылдық округтердің өкілдері кіретін Консультативтік кеңестер отырысы түрінде кездесулер мен кеңестер өткізеді.

2022 ж. Приурал, Жарсуат және Успен ауылдық округтерінде Консультативтік кеңестің 17 отырысы өткізілді. Кездесулер барысында жергілікті тұрғындар КПО-ның 2022 жылға арналған жергілікті қауымдастықтарды дамытуға көмек көрсету бағдарламасы туралы, компанияның стипендиялық бағдарламасы бойынша Орал қ. университеттері мен колледждерінде білім алып жүрген ауылдық студенттердің жетістіктері жөнінде, сондай-ақ кен орнындағы экологиялық мониторинг туралы ақпарат алды.

2010–2022 жылдарда стипендиялық бағдарлама барысында 18 жас ауыл тұрғыны білім алып шықты.

ТДМ 4.5, 4.b

Жергілікті халықты дамытуға жәрдемдесу бағдарламалары аясында КПО Бөрлі ауданы зейнеткерлеріне «Ақжайық» шипажайында демалуға 150 жолдама берді.

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

2022 жылға қойылған міндеттер	Орындалуы	2022 жылғы міндеттерді орындау үшін жүзеге асырылған шаралар	2023 жылға қойылған міндеттер
Мақұлданған бюджетке сәйкес 2022 жылға ауылдық округтерді дамытуға жәрдемдесу бағдарламасын орындау	Орындалды	Зейнеткерлерге «Ақжайық» шипажайында демалыс ұйымдастырылды. Ауыл түлектеріне арналған стипендиялық бағдарлама сәтті жүзеге асырылуда.	2023 жылға бөлінген бюджетке сай ауылдық округтерді дамытуға жәрдемдесу бағдарламасы аясында жоспранланған жобаларды жүзеге асыру.
Дамытудың әлеуметтік және экологиялық аспектілері бойынша үш ауылдық округте 9 консультативтік кеңес отырысын өткізу	Орындалды	Үш ауылдық округте барлығы 17 консультативтік кеңес отырысы өткізілді. Консультативтік кеңестер отырысынан тыс кезде де ауылдық округтердің тұрғындарымен оларды қызықтырған сұрақтарға жауап беру үшін кездесулер өткізілді.	Дамытудың әлеуметтік және экологиялық аспектілері бойынша үш ауылдық округте 9 консультативтік кеңес отырысын өткізу
Халықтың шағымдары мен өтініштерін уақтылы қарау және жабу	Орындалды	Барлық келіп түскен шағымдар уақтылы қаралып жабылды	Халықтың шағымдары мен өтініштерін қарау және олар бойынша тиісті жұмыстарды уақтылы атқару

Шағымдар мен өтініштерді қарау GRI 2-25, 2-26, 413-1, ТДМ 16.10

2022 жылы КПО ҚМГКК-ға іргелес жатқан ауылдық округтер тұрғындарынан жалпы саны 39 өтініш, соның ішінде газ иісіне байланысты 7 шағым болса, қалған 32 өтініш әртүрлі сипатта болды. Тұрғындарды әлеуметтік тұрғыдан осал топтарды қолдау бағдарында компанияның әлеуметтік бастамалары қызықтырды, көшірілген тұрғындар түсіндірме беруді сұрады.

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

Қоғамдық тыңдаулар GRI 2-29, ТДМ 16.10

2022 ж. КПО «Қарашығанақты кеңейту жобасы 1. Құрылыстың 2-кезегі», «ҚӨК. Каустиканы бейтараптандырудың жаңа кешенінің құрылысы (түзету)» жобалары бойынша қоғамдық тыңдаулар өткізді. ҚР экологиялық кодексі талаптарына сәйкес қоғамдық тыңдаулар төрт ауылдық округте ашық жиналыс түрінде өткізілді.

Жоспарлы қоғамдық тыңдаулар туралы ақпарат мүдделі мемлекеттік органдар өкілдеріне және тұрғындарға облыстық және аудандық газеттерде, жергілікті теле-радиоарналарында, ауылдық округ әкімдіктерінің ақпараттық тақталарында, сондай-ақ [Бірыңғай экологиялық порталда](#) арқылы жеткізілді.

2022 жылы қоғамдық тыңдауларда талқылауға ұсынылған барлық жобалар мүдделі мемлекеттік органдармен және тұрғындармен мақұлданды. Өткізілген тыңдаулардың қорытындысы сәйкес хаттамаларда баяндалған. Қоғамдық тыңдауларда ұсынылған құжаттар пакеті және талқылау қорытындылары <https://ecportal.kz/> веб-сайтына жүктелген.



Кешенді оқу-жаттығу



Жергілікті атқарушы билік органдарының өкілдерімен қоныс аударған тұрғындардың мәселелерін талдау

Көшірілген тұрғындардың жағдайын бақылау **OG12**

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

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

- ▶ 2018–2019 жж. – Аралтал шағын ауданындағы 100 жер үй тұрғындары алаңдарын өңдеу үшін 11 600 тонна құнарлы жер қабаты берілді;
- ▶ 2018–2021 жж. – көшірілген тұрғындардың 800 өтініші КПО Өтініштер журналында тіркелді. Барлық мәселелер 2021 жылдың соңына дейін шешілді.
- ▶ 2019 ж. – КПО Ұлы Отан соғысының жауынгеріне арналған ескерткішті бұрынғы Березовка ауылынан Аралталға толық қайта құруға және көшіруге жәрдемдесті;

- ▶ 2020 ж. – COVID-19 пандемиясы кезінде КПО Бөрлі ауданы әкімдігі және Ақсай қаласы әкімімен бірлесіп, Аралталдағы 100 үйдің тұрғындарына азық-түлік пен бірінші кезекте қажетті заттарды автодүкен арқылы жеткізді;
- ▶ 2020 ж. – Бөрлі ауданы, Ақсай қаласының әкімі көмегімен КПО көшірілген тұрғындар тұратын 5 және 10-шағын аудандардағы көп қабатты үйлердің аулаларын көгалдандыру үшін 150 ағаш көшеттерін жеткізді;
- ▶ 2020–2021 жж. – Березовка мен Бестау ауылдарынан көшірілген тұрғындар үшін Бөрлі ауданы, Ақсай қаласының 10-шағын ауданындағы екі көп пәтерлі үй және 320 орындық балабақша, Аралтал шағын ауданындағы 100 жер үй мен 300 орындық мектеп құрылыстарының кепілдік қызмет көрсету мерзімінің аяқталуы.

Сонымен қатар 2022 жылы Березовка мен Бестау ауылдарын бұзу және жерді қалпына келтіру жобасының жобалық-сметалық құжаттамасын әзірлеу үшін мердігер компанияны таңдау бойынша тендер өткізілді. Осы жобаның орындалу барысымен оқырмандарды келесі ТДЕ-де хабардар ететін боламыз.