

ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК

- 1-қағидат.** Адам құқықтары: Іскерлік топтар халықаралық танылған адам құқықтарын қорғауды қолдауға және құрметтеуге тиіс
- 2-қағидат.** Адам құқығы: Іскерлік топтар олардың адам құқықтарын бұзудың тең қатысушылары болып табылмайтынына көз жеткізуге тиіс
- 3-қағидат.** Еңбек: Іскерлік топтар қауымдастықтың бостандығын қамтамасыз етуі және ұжымдық келіссөздерде құқықты тиімді деп тануы тиіс
- 4-қағидат.** Еңбек: Іскерлік топтар зорлық-зомбылықпен немесе мәжбүрлі еңбектің барлық нысандарын жоюды қамтамасыз етуі тиіс
- 5-қағидат.** Еңбек: Іскерлік топтар бала еңбегіне тыйым салуды қамтамасыз етуге тиіс
- 6-қағидат.** Еңбек: Іскерлік топтар еңбек пен жұмыспен қамту саласындағы кемсітуді түп-тамырымен жойылуын қамтамасыз етуге тиіс



БІЗДІҢ ПРОГРЕСС

ҚМГ компаниялар тобының тұрақтамау коэффициенті

7%

7 2019

13 2018

14 2017

Қызметкерлерді әлеуметтік қолдау

22

МЛРД ТЕҢГЕ

22 2019

22 2018

19 2017

Әлеуметтік тұрақтылықтың индексі

72%

ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

GRI 102-7, 102-8, 103-1, 103-2, 103-3, 401-1, 404-3

Еліміздің ірі жұмыс берушілерінің бірі бола отырып, біз қызметкерлермен және кәсіподақтармен әріптестік қарым-қатынас қағидаттарына негізделген әлеуметтік бағдарды ұстанып келеміз.

Біз:

- нәтижелі жұмыспен қамтылуына жәрдемдесуді;
- лайықты жұмыс пен еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді;
- еңбек құқықтары мен адам құқықтарын сақтауды;
- бизнесті адал жүргізуді және сыбайлас жемқорлықты қабылдамауды;
- қоғам мен бар өңірлердің дамуына жәрдемдесуге бағыттадық.

ҚМГ Трансформациялау бағдарламасы шеңберінде 2019 жылы «Жоғары өнімділік мәдениеті» бастамасы іске қосылды.

Осы бастаманың негізгі мақсаттары:

- Компанияның корпоративтік мәдениетінің деңгейін арттыру;
- Басшылардың көшбасшылық дағдыларының сапасын жоғарылату;
- HR жұмыс тиімділігін арттыру болып табылады.

Осыған байланысты «Жоғары өнімділік мәдениеті» бастамасымен үш іс-шара (бағыт) әзірленді.

- Корпоративтік мәдениет;
- Көшбасшылық;
- HR құзыреттер.

Корпоративтік мәдениет бағыты бойынша мынадай іс-шаралар жүргізілді:

- Әлеуметтік тұрақтылық индексінің және өндірістік қатынастар деңгейінің диагностикасы.
- Корпоративтік мәдениеттің, корпоративтік құндылықтардың диагностикасы және жеке тұлғалық-іскерлік құзыреттердің модельдері.

Диагностика фокус-топтық пікірталастар, сұхбат, онлайн-сауалнама және сауалнама жүргізу әдісімен өткізілді. 2 зерттеуді ескере отырып, өткен қатысушылардың саны шамамен 4 600 адамды құрайды.

Жүргізілген жұмыстардың қорытындысы бойынша әлеуметтік тұрақтылық индексі және өндірістік

қатынастар деңгейі бойынша нәтижелер, сондай-ақ корпоративтік құндылықтар, корпоративтік мәдениеттің ағымдағы жағдайы және жеке-іскерлік құзыреттілік моделі күтілуде.

Біздің кадр саясатымыздың тұжырымдамасы ҚМГ тобында адами капиталдың құнын арттыру үшін жағдайлар жасауға бағытталған.

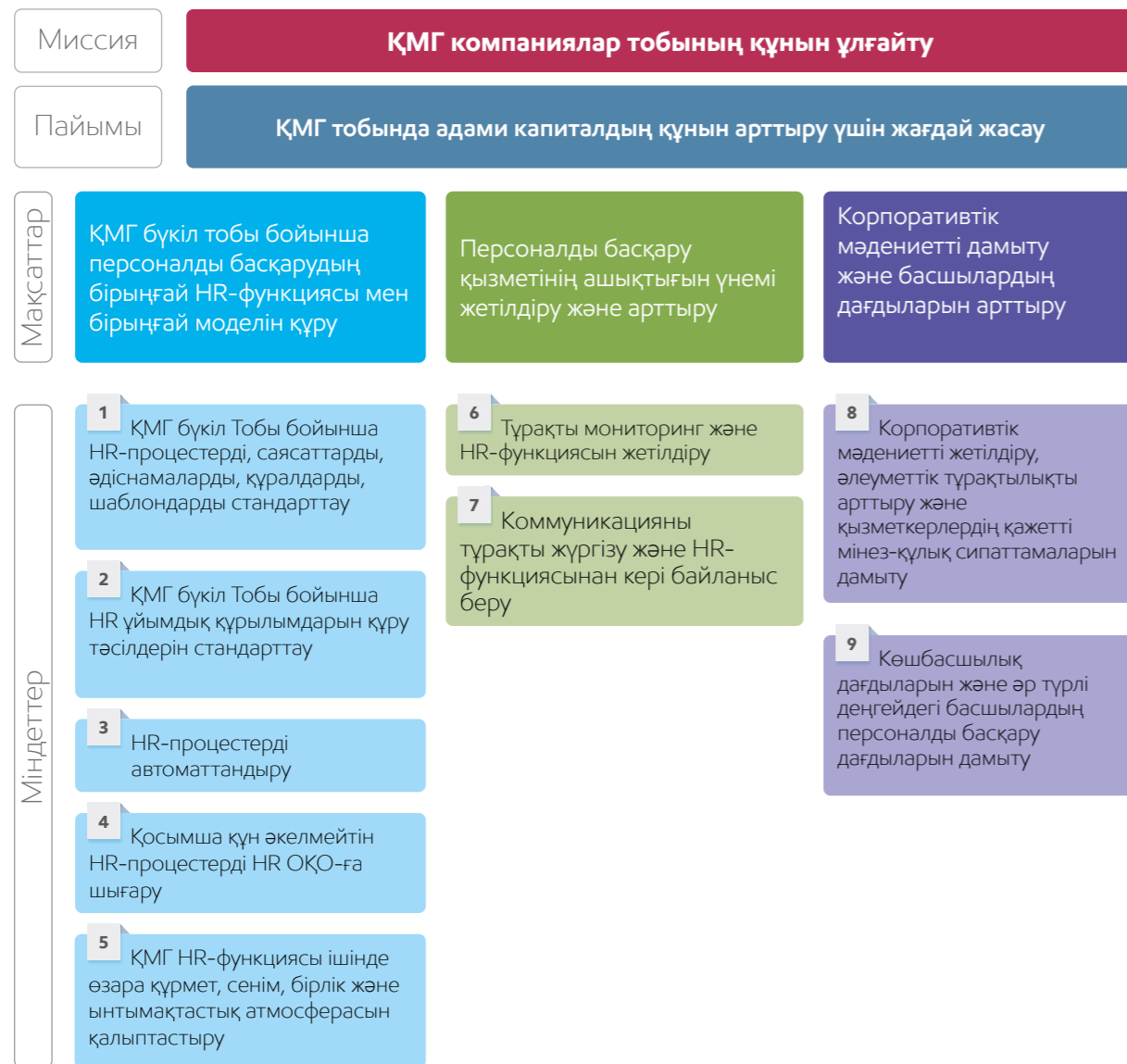
Осы стратегиялық мақсатқа қол жеткізу HR функциясының үш негізгі мақсатына негізделіп отыр:

1. ҚМГ бүкіл тобы бойынша бірыңғай HR функциясын және персоналды басқарудың бірыңғай моделін құру;
2. Персоналды басқару функциясын тұрақты жетілдіру және оның ашықтығын арттыру;
3. Корпоративтік мәдениетті дамыту және басшылардың дағдыларын арттыру.

Мақсаттың әрқайсысы кадр саясатының негізгі бағыттарын білдіретін белгілі бір міндеттер тізбесін қамтиды.



Персоналды басқару жүйесін дамыту тұжырымдамасы:



Кадр саясатының тұжырымдамасы мынадай негізгі қағидаттарға негізделеді:

1. Қызметкерлер мен Компанияның мүдделер балансы;
2. ҚМГ бүкіл тобы үшін бірыңғай кадр саясаты;
3. Бизнес үшін стратегиялыққа әкімшілік қолдау көрсететін HR рөлін жылжыту;
4. Бизнес үшін қосылған құнды жасау;
5. Оңтайлы ұйымдық құрылым және қызметкерлердің саны;
6. Бизнесінің қажеттіліктерін және еңбек нарығы жағдаятын негізге ала отырып, адам санын жоспарлау;
7. Оқыту және біліктілігін арттыру бағдарламаларын тұрақты жетілдіру;
8. 70-20-10 моделі бойынша өзін-өзі оқытатын ұйымды құру;
9. Персоналды басқарудағы басшылардың жауапкершілігі;
10. Қызметкерлердің стратегиялық мақсаттарға бірлесіп қол жеткізудегі тартылуы мәдениетін құру;
11. Қызметкерлерді ынталандыру үшін жағдайлар жасау;
12. Заңнаманың бұзушылықтарына жол бермеу.

ҚМГ компаниялар тобы елдегі 70 мыңнан астам адамды жұмыспен қамтып отыр. 2019 жылдың аяғында қызметкерлердің нақты саны ҚМГ компаниялар тобы бойынша 70 938 адамды, аутстаффинг 4 168 адамды құрады.

Компания қызметінің бағыты ауыр, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларымен байланысты болатынын ескере отырып, ерлер үлесі 82%-ды, әйелдер үлесі 18%-ды құрайды.

2015–2019 жылдардағы жынысы бойынша бөлгендегі қызметкерлер, %

жылдар	2015	2016	2017	2018	2019
ерлер	74,8	79,0	80,8	81,2	82
әйелдер	25,2	21,0	19,2	18,8	18

Персоналдың жалпы санындағы өндірістік персоналдың үлесі 90%, әкімшілік-басқарушылық персонал – 10% (2018 жылы – 90% және 10%, 2017 жылы 89% және тиісінше 11%) құрайды.

Есепті кезеңдегі жынысы және санаттары бойынша бөлінген қызметкерлер, %

Қызметкерлер санаттарының атауы	Ерлер	Әйелдер	Жалпы адам санының әр санатындағы қызметкерлердің үлесі, %
Басшылар	11,5	10,6	11,3
Мамандар	16,6	48,8	22,3
Жұмысшылар	71,9	40,6	66,4

Жас санаты бойынша қызметкерлердің негізгі үлесі 31-ден 50 жасқа дейінгі топта – 59,2%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 81,5%-ын, әйелдердің үлесі 18,5%-ын құрайды.

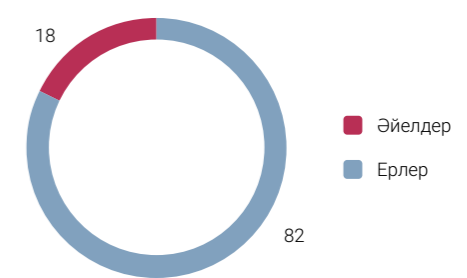
50 жастан асқан қызметкерлердің саны персоналдың жалпы санының 27,3%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 83%, әйелдер – 17%-ды құрайды.

30 жасқа дейінгі жастардың үлесі персоналдың жалпы санының 13,5%-ы құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 85%-ды, әйелдердің үлесі 15%-ды құрайды.

2016–2019 жылдардағы жас шамасы топтары бойынша қызметкерлер, %

Жасы	2016	2017	2018	2019
30 жасқа дейін	23	17,5	16,7	13,5
31-ден 50 жасқа дейін	54	58	58,3	59,2
50 жастан жоғары	23	24,5	25	27,3

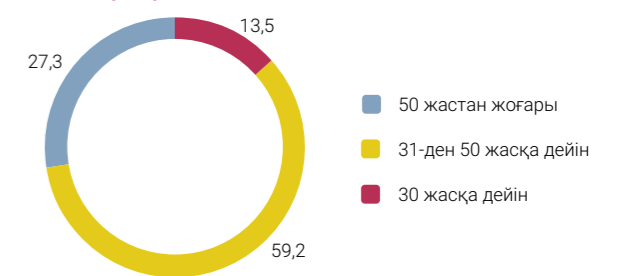
Есепті кезеңдегі жынысы бойынша бөліністігі қызметкерлер, %



Есепті кезеңдегі санаттар бойынша қызметкерлер, %



Есепті кезеңдегі жас топтары бойынша қызметкерлер, %

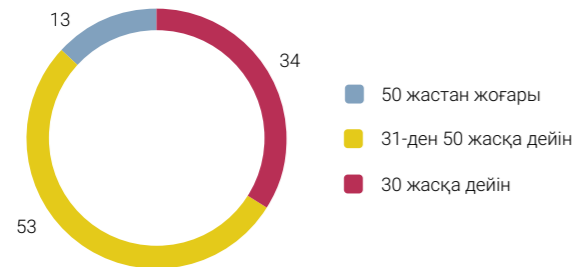


2019 жылы жаңадан жалға алынған қызметкерлердің саны 5 094 адамды немесе орташа тізімдік санның 7%-ын құрайды.

2014–2019 жылдардағы жаңадан жалға алынған қызметкерлер, %

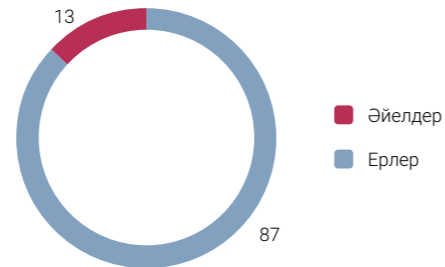
жылдар	2014	2015	2016	2017	2018	2019
қабылданған қызметкерлердің %	15,3	23,9	20,7	9,4	12,5	7

Есепті кезеңдегі жас топтары бойынша жаңадан қабылданған қызметкерлер, %



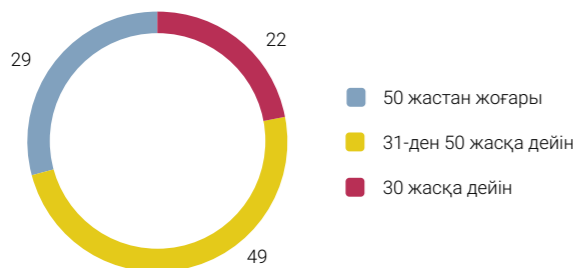
Есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны 4 325 адамды құрады, оның ішінде жас санаты бойынша 30 жасқа дейін 22% (2018 жылы

Есепті кезеңдегі жынысы бойынша бөлінісінде жаңадан қабылданған қызметкерлер, %



18,2%, 2017 жылы 20,4%), 31-ден 50 жасқа дейін 49% (2018 жылы 55%, 2017 жылы 46,4%), 50 жастан жоғары 29% (2018 жылы 27,7%, 2017 жылы 23,5%).

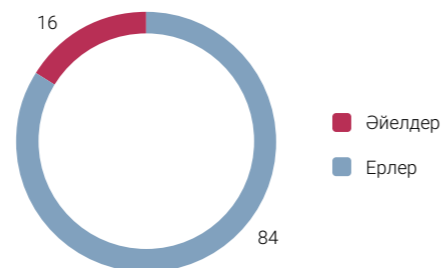
Жас санаттары бойынша есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер, %



ҚМГ компаниялар тобы бойынша қызметкерлердің тұрақтамау коэффициенті 7% құрады, бұл өткен жылмен салыстырғанда 6%-ға төмен.

Компанияның барлық қызметкерлерінің 48%-ы есепті кезең ішінде нәтижелілік бағалауынан өтті.

Есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер, жынысы бойынша бөлінісінде, %



жылдар	2015	2016	2017	2018	2019
ҚМГ компаниялар тобы бойынша тұрақтамау коэффициенті	11,1	13,8	14	13	7

* Қызметкерлердің тұрақтамау коэффициенті = A/B*100, мұнда А – есепті кезеңнің аяғында тараптардың келісімі бойынша немесе қызметкердің кінәсінен өз бастамасы бойынша жұмыстан босатылған қызметкерлердің саны; В – есепті кезеңдегі орташа тізімдік саны.

ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕР ЖӘНЕ БІЗДІҢ НАРЫҚТАРДА БОЛУЫМЫЗ

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 202-1, 202-2, 405-1, 405-2

Біздің қызметкерлерді ынталандыру тәсіліміз лайықты еңбекақы деңгейін қамтамасыз ету және қызметкерлердің құқықтарын сақтау қағидаттарына жасалады. Еңбекақы төлеу жүйесіндегі барлық өзгерістер мүдделі тараптардың пікірлері мен ұсыныстарын ескере отырып енгізіледі.

ҚМГ компаниялар тобында гендерлік айырмашылықтарға байланысты базалық жалақыда және сыйақы төлеу жүйесінде айырмашылықтар жоқ. ҚМГ компаниялар тобы ұйымдарындағы жалақы деңгейі қызметкерге емес, лауазымға байланысты, яғни бір лауазымда жұмыс істейтін ерлер мен әйелдер бірдей жалақыны және ұйымдағы еңбекақы төлеу қағидаларында көзделген өзге де төлемдерді алады.

Жоғары басқару органы мен басшы құрам үшін жалақыны есептеу жүйесі нәтижелілікке, ынталандыруға, еңбек өнімділігін арттыруға және қызметтің тиімділігіне шоғырланған және ҚНҚ-ге қол жеткізу қорытындылары бойынша қысқа мерзімді сыйақы элементтерін қамтиды. Үздік әлемдік практикаларға сәйкес басшы қызметкерлердің нәтижелілік көрсеткіштері Топтың экономикалық, экологиялық және әлеуметтік міндеттерін көрсетеді.

«Барлау және Өндіру» бизнес-бағытындағы компанияларда бірыңғай еңбекақы төлеу жүйесі (ЕТБЖ) енгізілді, оның мақсаты барлық бөлімшелерде еңбекақы төлеудің бірыңғай тәртібін қамтамасыз ету және қызметкерлердің еңбек нәтижелеріне мүдделілігін күшейту болып табылады. Осы жүйеде қызметкерлерге өтемақы төлемдері, үстеме ақылар мен қосымша ақылар берілетін бірқатар жағдайлар көзделген; мұндай

өлшемшарттардың бірі Өңірлік коэффициент – ауыр климаттық жағдайлары бар өңірлерде жұмысты орындауға байланысты қосымша шығыстар мен еңбек шығындарын өтеу мақсатында жалақының салыстырмалы түрде ұлғаю көрсеткіші болып табылады. Осы коэффициенттің ең жоғары мәні Маңғыстау мен Атырау облыстарына тура келіп отыр.

Топтағы бастапқы деңгейдегі жалақының ұлттық заңнамада белгіленген 2019 жылғы ең төменгі жалақыға қатынасы 6:1-ден 8:1-ге дейінгі (2018 және 2017 жылдары 6:1-ден 8:1-ге, 2016 жылы 5:1-ден 10:1-ге дейін) шекте болды.

Жергілікті халықтың өкілдері арасынан жалға алынған келген өңірлеріндегі жоғары рангтегі басшылардың үлесі 86% (2018 жылы – 85%, 2017 жылы – 72%, 2016 жылы – 89%).

Басшылық құрамға кіретін қызметкерлердің үлесі қызметкерлердің жалпы санының 11,3%. Оның ішінде әйелдер 16,5% (2018 жылы – 17%), ерлер 83,5% (2018 жылы – 83%).

Ынталандыру жүйесі «Көшбасшылық» бағдарламасын және «Тәлімгерлік» бағдарламасын енгізу жолымен «Жоғары өнімділік мәдениеті» бастамасы шеңберінде қосымша жетілдірілетін болады. Бұл бағдарламалар көшбасшылық дағдыларды, сондай-ақ тікелей бағыныштыларды одан әрі дамыту және әріптестерінің уәждемесі деңгейін арттыру мақсатында коучинг, жаттықтырушылық және тәлімгерлік дағдыларды үнемі бағалау мен жетілдіруді білдіреді.

АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

GRI 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 401-2, 401-3, 402-1, 407-1, 408-1, 409-1

Компания ҚР еңбек заңнамасының талаптарын қатаң орындайды және оның нормаларын бұзбайды, оларға сәйкес ешкім тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлкілік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге қатысы, сенімдері, тұрғылықты жері, жасы немесе жеке кемшіліктер, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге тиесілілігі себептері бойынша еңбек құқықтарын іске асыру кезінде қандай да болмасын кемсітушілікке ұшырай алмайды. Есепті кезеңде кемсіту фактілері тіркелген жоқ.

Біз балалар еңбегін пайдаланбаймыз, мәжбүрлі еңбекті қолданбаймыз, олардың нәсіліне, дініне және жынысына қарамастан, барлық қызметкерлер тең құқықтары бар деп танылады.

Компанияның әрбір қызметкерінің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар. Бұдан басқа, Компания қызметкерлермен ұжымдық шартты жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге белсенді қатысады, келіссөздер жүргізу мерзімдерін қатаң сақтайды және тиісті бірлескен комиссиялардың жұмысын қамтамасыз етеді, келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты ұсынады, ұжымдық шарт ережелерінің талаптарын қатаң орындайды.

Еңбек заңнамасына сәйкес кез келген қызметкердің өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен таныстыруға құқығы бар.

Компанияның қызметінде қауымдастық бостандығына арналған құқықтарды қандай да бір шектеу және қызмет түрлері немесе аумақтық белгісі бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу көзделмеген. Біз әлеуметтік жауапты компания ретінде осы құқықты толығымен қолдаймыз және біріктіруде қызметкерлердің бостандығына арналған құқығын іске асыру үшін қолайлы орта жасаймыз.

Бүгінгі таңда ҚМГ тобы бойынша көптеген өндірістік кәсіпорындарда ұжымдық шарттар жасалған.

Біріздендіру мақсатында Ұжымдық шарттың үлгілік нысаны әзірленді, ол еңбекақы төлеуді ұйымдастыру, әлеуметтік қолдау көрсету, еңбек жағдайлары, жұмыс және демалыс режимі және т. с. с. үшін бірыңғай қағидаттарды белгілейді. Ұжымдық шарттың үлгі нысанында ұжымдық еңбек даулары туындаған жағдайда оларды шешу алгоритмі қадамдық түрде жазылған. ҚМГ тобы бойынша ұжымдық

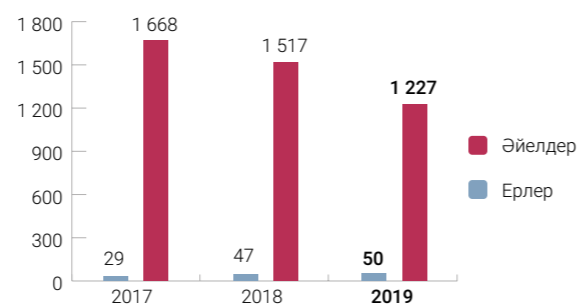
шарттарды әзірлеуге қойылатын үлгілік талаптар еңбек қатынастарын заңнамалық негізде құруға, қызметкерлер үшін жеңілдіктерді негізсіз арттыруға немесе азайтуға жол бермеуге, қақтығыстарды болдырмау және шиеленіс шешу мақсатында еңбек даулары туындаған кезде жүйелі іс-қимылдарды ұсынуға мүмкіндік береді.

ҚМГ-нің 36 өндірістік кәсіпорнында ұжымдық шарттар жасалды. 2019 жылы ұжымдық шарттармен қамтылған ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерінің саны 58 710 адамды құрады (2018 және 2017 жылы – 58 838 адам, 2016 жылы – 58 658 адам, 2015 жылы – 54 197 адам).

ҚМГ кәсіпорындарының ұжымдық шарттарында қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері, сондай-ақ жұмыс істемейтін зейнеткерлер үшін **әлеуметтік қолдаудың 35 түрі** қарастырылған.

ҚМГ өз қызметкерлеріне әлеуметтік жәрдемақылар мен өтемақылардың алуан түрін: еңбек демалысына сауықтыруға арналған материалдық көмек, жүктілікке және босануға байланысты төлемдер, 1,5 жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша демалыста болған қызметкерлерге ай сайынғы төлемдер, еңбек ету қабілетінен жалпы айрылуына, мүгедектік алуына байланысты басқа жұмысқа ауыстыру мүмкін болмаған жағдайда еңбек шартын бұзу кезіндегі өтемақы, жерлеуді ұйымдастыруға қызметкердің қайтыс болуына байланысты біржолғы төлем, өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан қызметкердің отбасына біржолғы төлемді қамтитын кепілдендірілген әлеуметтік пакетті ұсынады. Сондай-ақ Компания науқастанған жағдайда ерікті медициналық сақтандыруға және Қазақстанның балалар сауықтыру лагерлерінде қызметкерлердің балаларының демалысын ұйымдастыруға әлеуметтік кепілдіктер береді.

Бала күтімі бойынша демалыстағы қызметкерлер

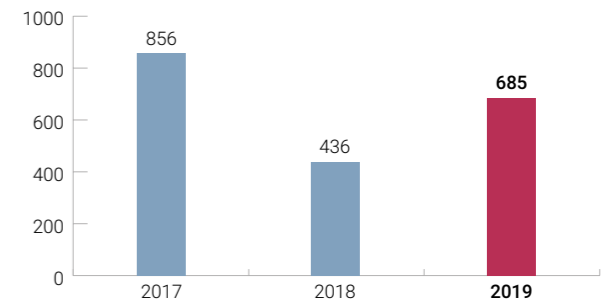


Бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыста жүрген қызметкерлер саны есепті кезеңнің соңында 1 277 адамды құрады, бұл ретте әйелдердің үлесі 96%-ды, ерлердің үлесі 4%-ын құрайды.

Есепті кезеңде жүктілігі және босануы бойынша демалыстағы әйелдер 685 адамды құрайды.

Бұдан басқа, қызметкерлерге әлеуметтік қолдаудың тарихи қалыптасқан түрлері ұсынылады. Әлеуметтік көмектің аталған түрлері ұжымдық шарттарда бекітілген, не кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген. Мұндай төлемдерге мерейтой жасына жетуіне байланысты, неке қиылуына байланысты төлемдер, некеге тұрған кездегі қысқа мерзімді демалыстар, баланың тууына байланысты, туған-туыстарының қайтыс болуына байланысты жалақысы сақтала отырып, емделуге және медициналық операцияларға ақы төлеуге, егер емделуге жұмсалған шығындар сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асып кеткен жағдайда, мүгедек қызметкерлерге, қызметкердің

Жүктілігі және босануы бойынша демалыстағы әйелдер



мүгедек балаларына, көп балалы және аз қамтылған отбасыларына және т. б. жатады.

Еңбек жағдайларын өзгерткен кезде Компания қызметкерді күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша хабардар етеді. Компания қызметіндегі маңызды өзгерістерге қатысты хабарлаудың ең аз кезеңі 4 аптаны құрайды.

Әлеуметтік қолдау бағыттары бойынша шығындардың құрылымы, %

Сырқаттанған жағдайда қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерін ерікті түрде медициналық сақтандыру	22%
Бала тууына, бала күтіміне байланысты материалдық көмек көрсету, балаларды оқыту, көп балалы отбасылар	18%
Балалардың жазғы демалысын ұйымдастыру және қызметкерлердің демалысы үшін қосымша ақы	17%
Жұмыс істемейтін зейнеткерлерді әлеуметтік қолдау	7%
Медициналық сақтандыруға арналған лимит асып кеткен жағдайда медициналық ем/операцияларды төлеуге арналған материалдық көмек	2%
1 қыркүйекке мектеп керек-жарақтарын сатып алуға көмек	3%
Мүгедектер күніне орай жұбайы (зайыбы), бала жасынан мүгедек балалары бар қызметкерлерге материалдық көмек	2%
Әлеуметтік қолдаудың өзге де түрлері	29%

Кәсіподақтар

Компанияның кәсіподақтармен өзара іс-қимылы салалық және өңірлік деңгейлерде еңбек заңнамасымен белгіленген әлеуметтік әріптестік шеңберінде жүзеге асырылады. Салалық деңгейде өзара іс-қимылдың негізгі параметрлері (әлеуметтік кепілдіктер, еңбекті ұйымдастыру мәселелері, еңбекақы төлеу, жұмыспен қамту, гендерлік және жастар саясаты, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, еңбек жанжалдарының алдын алу мен шешу және т. б.) ҚР мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы 2020–2022 жылдарға арналған салалық келісімде айқындалған, оны әзірлеуге ҚМГ және оның кәсіпорындарының өкілдері белсенді түрде қатысады.

ҚМГ тобында 55 мыңнан астам қызметкердің мүддесін қорғайтын жергілікті кәсіподақтарды ескере отырып, 40 кәсіподақ комитеті жұмыс істейді.

Өңірлік деңгейде әлеуметтік әріптестік жөніндегі облыстық комиссиялар жұмыс істейді, олардың шеңберінде жұмыспен қамту және еңбекті қорғаудың өңірлік мәселелерінен басқа, нақты ұжымдық еңбек даулары да қарастырылады. ҚМГ-нің барлық компанияларында келісім комиссиялары құрылып, жұмыс істеуде.

Әлеуметтік тұрақтылық

«Самұрық-Қазына» АҚ Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы жүргізетін әлеуметтік тұрақтылық индексінің (ЭТИ) зерттеулеріне сәйкес ҚМГ ЭТИ 2019 жылы 72 пайызды құрады және «орташадан жоғары» деңгейінде тұр.

ЭТИ зерттеуінің нәтижелеріне сәйкес ҚМГ мен жекелеген ЕТҰ-дағы барлық анықталған қауіпті аймақтар бойынша Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарлары әзірленуде және актуалдандырылуда.



ҚМГ әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарында қызметкерлердің әлеуметтік көңіл-күйіне әсер ететін (ішкі коммуникациялар, тамақтану сапасы, тұрмыстық жағдайлар, ЖҚҚ қамтамасыз ету, оқыту, мансаптық өсу және т. с. с.) ұйымдар қызметі саласының анықталған проблемалары қамтылады.

Сондай-ақ ҚМГ компаниялар тобы ұйымдарының әкімшілік-басқару қызметкерлерінің қатыстырылуы мен қанағаттанушылығына сауалнама жүргізілді, бұл есепті кезеңде 62 пайызды құрады.

2016 жылдан бастап ҚМГ барлық өндірістік кәсіпорындарында ішкі коммуникация құралдары енгізілуде, оларға сәйкес жылына екі рет бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен есеп беру кездесулері жүйелі түрде өткізіледі, ҚМГ ЕТҰ желілік басшыларының ұжымдармен кездесулері,

басшылардың кәсіподақпен кездесулері тоқсан сайын өткізіледі, әрбір қызметкердің кәсіпорын басшылығына мәселелерімен жүгіну және уақтылы жауап алу мүмкіндігі регламенттелген, 2019 жылы бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен 80-нен астам есеп беру кездесулері өткізілді.

Бұдан басқа, жұмыс берушілер мен ЕТҰ қызметкерлері арасында тікелей коммуникациялардың тиімді тетіктерін құру және қолдау, ЕТҰ-дағы қызметтің мақсаттары мен міндеттері туралы қызметкерлерді уақытылы хабардар ету, ұйымдағы ағымдағы жағдайды қызметкерлерге жеткізу, қызметкерлерде ұйымдастырудың оң бейнесін қалыптастыру, ЕТҰ-дағы еңбек ұжымдарында әлеуметтік-психологиялық климаттың параметрлерін қадағалау мақсатында желілік басшылардың құрылымдық бөлімшенің, учаскенің, бригаданың, цехтың қызметкерлерімен кездесулері, жедел шешім қабылдауды талап ететін мәселелерді талқылау мақсатында басшылықтың еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесулері өткізілуде, жеке мәселелер бойынша ЕТҰ бірінші басшыларымен қызметкерлерді қабылдау жүзеге асырылуда.

ЕТҰ әрқайсысында Бірінші басшының блогы, корпоративтік ақпараттық сайт ашылды, еңбек ұжымдарына дейін корпоратившілік ақпаратты жеткізу үшін бейне-хабарландыруларға арналған мониторлар орнатылды. Қызметкерлерді жедел хабарландырулармен және хабарламалармен хабардар ету үшін ақпараттық стендтер қолданылады. ЕТҰ-да жыл сайын проблемалы мәселелерді анықтау үшін қызметкерлер арасында сауалнама жүргізілуде.

Басшылық ЕТҰ кәсіподағымен ұжымдық шартты орындауға, еңбек тәртібінің жай-күйіне, еңбек ұжымының өтініштерін қарауға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелеріне, әлеуметтік жеңілдіктер мен өтемақылар беруге және кәсіпорында басқа да әлеуметтік-маңызды мәселелерге қатысты неғұрлым өзекті мәселелер бойынша кездесулерді тоқсан сайын өткізіп тұрады.

2019 жылы ҚМГ басшылығының және ҚМГ ЕТҰ басшылығының кездесуі, ҚМГ ЕТҰ бірінші басшысының жас қызметкерлермен кездесуі сияқты кері жүйенің жаңа түрлері актуалдандырылды және енгізілуде, сондай-ақ ҚМГ корпоративтік орталығында ҚМГ қызметкерлері ұжымының жалпы жиналысы, жаңалықтар туралы хабарламалар, корпоративтік газет, бейнематериалдар, ішкі портал ретінде ішкі коммуникациялар жүйесі енгізілуде.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ДАМУ

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-1, 404-2

Әлеуметтік дамыту шеңберінде ҚМГ өндірістік және әкімшілік қызметкерлердің адам ресурстарын дамыту мәселелеріне ерекше көңіл бөледі.

ҚМГ жыл сайынғы негізде өз қызметкерлерін оқытуға және дамытуға қаржы салып отырады, ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерін дамытудың жаңа тәсілдемелері мен бағдарламаларын қалыптастырады.

2019 жылы ҚМГ компаниялар тобы бойынша оқыту тұжырымдамасының фокусы басшылар, инженерлік-техникалық персонал, сондай-ақ жұмысшы кәсіптердің қызметкерлері сияқты өндірістік бағыттағы қызметкерлерді дамытуға бағытталған. Корпоративтік орталық ҚМГ компаниялар тобы бойынша кәсіби құзыреттерді дамыту орталығы болып табылатын ҚМГ Инжиниринг ЖШС-мен бірлесіп «Өндіру жөніндегі инженер» сияқты өндірістік кәсіптерді дамыту бағдарламасын әзірледі және бекітті (2019 жылы «Өзенмұнайгаз» АҚ, «Қаражанбасмұнай» АҚ, «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ, «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС, «Қазақойл Ақтөбе» ЖШС және «Қазақтүрікмұнай» ЖШС сияқты өндіруші компаниялардың 25 қызметкеріне арналған бағдарлама іске қосылды). «Бас геолог» және «Бас технолог» бағдарламасы әзірлеу сатысында. Бұл бағдарламалар модульдік сипатқа ие, ол өз кезегінде бір қызметкерге шаққандағы оқу сағаттарының санына да әсер етеді.

ҚМГ компаниялар тобы бойынша «Ұқыпты өндіріс» жүйесін енгізу бойынша жобалар іске асырылуда, еншілес және тәуелді компаниялардың қызметкерлері үшін ұқыпты өндіріс технологияларын енгізу бойынша оқыту бағдарламалары жүргізілуде.

Сондай-ақ, қызметкерлерді оқыту мен кәсіби құзыреттілікті дамытудың негізгі бағыты мұнай өңдеу зауыттарын жаңғырту болып табылады, бұл өз кезегінде осы бағыттағы қызметкерлердің біліктілігін арттыру қажеттілігін туындатады. Осылайша, 2019 жылы «ПМХЗ» ЖШС қызметкерлері үшін IBM Maxima бойынша модульдік оқыту және процестерді басқару өткізілді. Сондай-ақ «ПМХЗ» ЖШС, «АМӨЗ» ЖШС және «Caspi Bitum» БК» ЖШС қызметкерлері үшін Petromidia (Румыния) зауытының аумағында техникалық қызмет көрсетуді басқару бойынша көшпелі оқыту бағдарламасы іске асырылды.

ҚМГ компаниялар тобы бойынша басшылардың көшбасшылық құзыреттерін дамыту және HR құзыретін дамыту үшін бағдарламаны әзірлеу бойынша жұмыстар жүргізілуде.

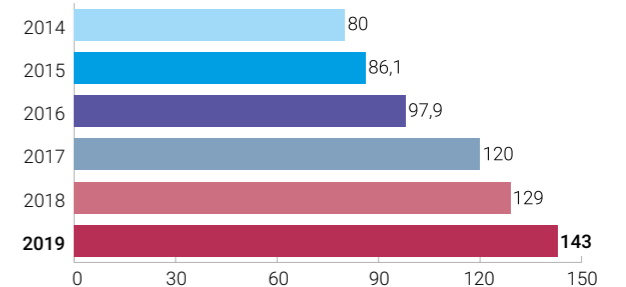
Сонымен бірге оқытудың негізгі бабында міндетті бағдарламалар және біліктілікті арттыру курстары бойынша оқыту қалып отыр.

Сондай-ақ ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлерін дамыту үшін серіктес-компанияларды – JCCP, JOGMEC шақыру бойынша тағылымдамалар жүзеге асырылуда. Аталған компаниялар ҚМГ тобының 10-15 қызметкерін өндіру, барлау, қайта өңдеу және маркетингтен бастап HR және қаржыны басқаруға дейін қызметтің түрлі бағыттары бойынша оқытуға жыл сайын қабылдайды. Оқыту орта есеппен екі аптадан екі айға дейін аралас бағыттар бойынша түрлі елдердің өкілдерімен бірлесіп өтеді, бұл сондай-ақ тәжірибемен және біліммен бөлісуге мүмкіндік береді.



General Electric компаниясымен бірлесіп GE (Флоренция қ., Италия) Мұнай-газ университетіндегі «Мұнай-газ технологиялары» бағдарламасы бойынша оқудан өтуге жолдама жүзеге асырылуда. 2015 жылдан бастап осы бағыт бойынша

Жылдар бойынша оқудан өткен қызметкерлердің жалпы саны, мың адам



ынтымақтастық кезінде ҚМГ тобының 7 қызметкері оқудан өтті. Оқыту ұзақтығы – 5 ай.

2019 жылы ҚМГ жалпы сомасы 6,5 млрд теңгеге 143 мың адамды оқытты, ол алдыңғы жылдың көрсеткіштерінен 11%-ға жоғары. Білім алғандардың санын есептеу кезінде өткен оқулар ескеріледі (мысалы, егер 1 қызметкер екі оқытудан өткен болса, білім алғандардың саны – 2). Білім алған адамдар санының және шығыстардың ұлғаюы жоғарыда көрсетілген бағдарламаларды іске қосумен және іске асырумен байланысты.

Оқудан өткен қызметкерлердің ішінде 13%-ын әйелдер, 87%-ын ерлер құрайды. Бұл ретте әйелдерді оқытуға арналған шығыстар шығындардың жалпы сомасының 21%-ын, әйелдерді оқытудың орташа құны кезінде – 73 мың теңгені, ерлер – 41 мың теңгені құрайды.

Оқып-үйретілгендердің 7%-ы – әкімшілік-басқарушылық персонал (ӘБП), 93%-ы – өндірістік персонал. Білім алған өндірістік персоналдың жоғары пайызы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қауіпті өндірістік объектілерде жұмыс істейтін қызметкерлерді міндетті оқытуға байланысты.

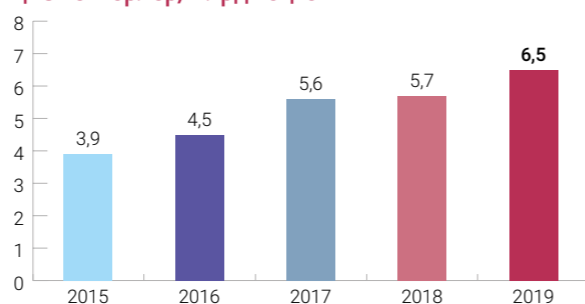
Бір қызметкерге орташа жылдық академиялық сағат саны 17,6 сағатты құрайды (2018 жылы – 15 сағат, 2017 жылы – 16,1 сағат), оның ішінде бір адамға – 18 сағат (2018 жылы – 14,9 сағат, 2017 жылы – 15,8 сағат), бір әйелге – 15,1 сағат (2018 жылы – 15,6 сағат, 2017 жылы – 18,3 сағат).

Сонымен бірге қызметкерлерді оқыту және дамыту жыныс белгісіне және атқаратын лауазымына қарамастан жүзеге асырылып жатқанын атап көрсетеміз.

ҚМГ ЖОО-мен ынтымақтастық бойынша жұмыс жүргізеді, жыл сайын диплом алдындағы және өндірістік практикадан өту үшін оқу орындарының 25-30-ға жуық студенті қабылданады.

Сондай-ақ, ҚМГ «Самұрық-Қазына» қорының «Жас Өркен» және «Цифрлық жаз» талантты жастарды дамыту жөніндегі жобаларына белсене қатысады. Жас Өркен жобасының қолданылуы кезінде жобаның 15 қатысушысы ҚМГ тобы бойынша ротациядан өту үшін қабылданды, Жобаның 1-легін жұмысқа орналастыру қорытындысы бойынша бағдарламаның 3 түлегі ҚМГ компаниялар тобы бойынша жұмысқа орналасты. «Цифрлық жаз» бағдарламасы бойынша жазғы тағылымдамаға ҚМГ тобы бойынша жобаның 20-ға жуық қатысушысы қабылданды, 2019 жылы 4 жас маман тағылымдаманың қорытындысы бойынша жұмысқа қабылданды.

Санаттар бойынша бөлгенде оқудан өткен қызметкерлер, млрд теңге



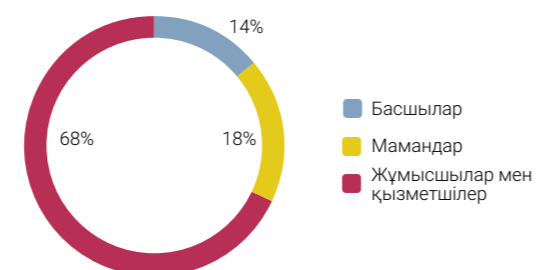
Жынысы бойынша бөлгенде оқудан өткен қызметкерлердің саны, %

Жылдар	2015	2016	2017	2018	2019
Ерлер	86,5	88	86	85	87
Әйелдер	13,5	12	14	15	13

Санаттар бойынша бөлгенде оқудан өткен қызметкерлер, %



Санаттар бойынша білім алған бір қызметкердің академиялық сағаттарының орташа жылдық саны, %



БІЗДІҢ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР

GRI 103-1, 103-2, 413-1, 413-2, 203-1

ҚМГ еншілес ұйымдарының жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттарында өндірістік қатысу өңірін дамытуға және халықтың мұқтаж топтарына әлеуметтік көмек көрсетуге елеулі ақшалай қаражат бөлу көзделген. Компаниялар қаражатты жергілікті атқарушы органдарға аударады, олар жергілікті қоғамдастықтардың қажеттіліктеріне сүйене отырып, қаражатты бөледі. 2019 жылы ҚМГ тобы бойынша жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттар шеңберінде өңірлерді дамытуға шамамен 7,6 млрд теңге бөлінді, оның ішінде:

«Өзенмұнайгаз» АҚ Маңғыстау облысының инфрақұрылымын дамытуға әлеуметтік бағдарламалар қорына 1,2 млрд теңге бөлді.

«Ембімұнайгаз» АҚ 2019 жылы Атырау облысы Қызылқоға ауданы Мұқыр ауылында 424 орындық орта мектеп құрылысына 131 млн теңгеден астам қаржы бөлді.

«Маңғыстаумұнайгаз» АҚ өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуына және Маңғыстау облысының инфрақұрылымын дамытуға 3,4 млрд теңге сомасында қаржылай қолдау көрсетті.

«ҚазМұнайТеңіз» ТМК ЖШС Маңғыстау облысындағы «Атажолы» автожолын қайта жөндеуді қаржыландыруға 388 млн теңге сомасында үлес қосты.

«Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС Павлодар қаласындағы жекелеген спорт түрлері мен спорт іс-шараларына 447 млн теңге сомасында қолдау көрсетті.

«Қазгермұнай» БК ЖШС Қызылорда қаласындағы Жастарға қызмет көрсету орталығының құрылысына 1 465 млн теңге көлемінде қаржы бөлді, салым 2018–2019 жылдар аралығында әлеуметтік-экономикалық дамыту бойынша есептелді.

«Қазақойл Ақтөбе» ЖШС өңірді және Ақтөбе облысындағы инфрақұрылымды дамытуға 120 млн теңге бөлді.

Бұдан басқа, есепті кезеңде ҚМГ тобы ҚР Үкіметінің тапсырмасы шеңберінде Түркістан қаласының инфрақұрылымын (7 000 орындық стадион, 1 000 орындық конгресс холл және амфитеатрдың құрылысы) дамытуға 22,8 млрд теңге бөлді, оның ішінде: ҚМГ – 14 млрд теңге, «ҚазТрансОйл» АҚ – 2,2 млрд теңге, «ҚазТрансГаз» АҚ – 5,7 млрд теңге.

2016 жылы «Самұрық-Қазына» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен Қордың қайырымдылық саясаты және Қордың қайырымдылық бағдарламасы бекітілді, осыған сәйкес ҚМГ мен оның еншілес кәсіпорындары демеушілік және қайырымдылық көмекті дербес жоспарлай және көрсете алмайды.

Қайырымдылық саясатына сәйкес Қор компаниялары тобының барлық қайырымдылық қызметін «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры жүзеге асырады.

Қор қызметінің басым бағыттары:

- әлеуметтік және медициналық сектордағы адамдарға, қауымдастықтарға көмектесу;
- медиа, мәдени қауымдастықты дамыту, адам әлеуетін дамыту;
- қоғамның орнықты дамуындағы еңбек қатынастарын, ұлтаралық қатынастарды, инвестицияларды нығайту;
- Қор топтарының қатысуымен өңірлік әлеуметтік инвестицияның өңір бағдармаларын өткізу;
- Қор тобының және/немесе Қор имиджін ілгерілету және беделін нығайту.

«Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры «Самұрық-Қазына» АҚ-тың барлық компаниялар тобынан халық үшін әлеуметтік маңызы бар мәселелерді шешуге бағытталған қайырымдылық жобалар мен бағдарламаларды іске асырады. Қордың қызметі мемлекеттік органдардың, ҚР Үкіметінің және қоғамдық және әлеуметтік саясат саласындағы сарапшылардың жәрдемімен жүзеге асырылуда. Корпоративтік қордың қайырымдылық жобаларының әкімшілері конкурстық негізде айқындалған үкіметтік емес ұйымдар болып табылады.

Қордың қызметі туралы толығырақ Сіз мына сілтеме арқылы біле аласыз: <http://sk-trust.kz/ru/about>

Практикадан мысалдар



ҚМГ компаниялар тобы бойынша компаниялар тобының еңбек ұжымдары мен кәсіподақтарының жалпы шешімі бойынша ҚМГ компаниялары тобының еңбек ұжымдарын шоғырландырудың жаңа құралдары – ҚМГ деңгейінде ұйымдастырылатын корпоративтік іс-шаралар енгізілді.

ҚМГ компаниялар тобының өндірістік кәсіпорындарында жұмысшы кәсіптердің беделін арттыруға ғана емес, сондай-ақ мамандардың біліктілік деңгейін көтеруге арналған «Мамандығы бойынша үздік» кәсіби шеберлік байқауы 20 жыл бойы дәстүрлі түрде өткізіліп келеді. ҚМГ компаниялар тобының кәсіпорындары жыл сайын өздерінің қызметкерлеріне тәжірибе алмасуға, өз әріптестерімен кездесуге, өзінің кәсіби деңгейін тұрақты арттыруға мүмкіндік беруде. 2016 жылдан бастап Конкурс барлық конкурстарды ауқымды етіп және біреуіне біріктіріп, ҚМГ деңгейінде өтіп жатыр.

Өткен жылы Конкурс ҚМГ еншілес кәсіпорындарының өндірістік алаңдарында өткізілді.

2019 жылы конкурс форматы өзгерді, іс-шара жұмысшы кәсіптердің форумы түрінде ұйымдастырылды, сондай-ақ аталған іс-шараға халықаралық деңгейде мән беру және тәжірибе алмасу мақсатында жұмысшы кәсіптердің өкілдері арасында «Татнефть» ЖАҚ өндірістік алаңдарында ҚМГ тобының 26 өндірістік кәсіпорындарынан 191 өкілдің қатысуымен 16 жұмысшы кәсіптің түрлері бойынша мастер-кластар өткізілді.

Мастер-кластар мұнай және газ өндіру операторлары, ұңғымаларды зерттеу, қабат қысымын қолдау, мұнай дайындау, технологиялық қондырғылар, УЕУ, БӨПЖА слесарлары, зертханашылар, электр газымен дәнекерлеуші, электромонтер, автомобиль жүргізушісі, ОА моторшы-машинисі, токарь, технологиялық сорғылар мен компрессорлардың машинистері сияқты мамандықтар бойынша болды.

Практикадан мысалдар



2019 жылы ҚМГ еншілес компанияларының қатысуымен дәстүрлі жазғы спартакиада Шымкент қаласында өтті. Іріктеу жарыстарына ҚМГ 48 еншілес ұйымынан 3 000 астам спортшы қатысты. Ойынның мәресіне ҚМГ-нің 26 еншілес ұйымынан 350 адам өтті.

Практикадан мысал



2014 жылдан бері ҚМГ компаниялар тобы бойынша жастар саясаты белсенді іске асырылып келеді. ҚМГ-де және ҚМГ-нің 45 ЕТУ-да Жастар кеңестері құрылған. ҚМГ кадр әлеуетін дамытуға, жас қызметкерлердің көшбасшылық қасиеттерін дамытуға көп көңіл бөле отырып, өзінің жастар бағдарламасын табысты іске асыруда. ҚМГ тобының кәсіпорындарында жас мамандар кеңестерін құру және олардың қызметі, жыл сайынғы слеттер мен семинар-тренингтер, мамандығы бойынша үздіктерді таңдау жөніндегі салалық конкурстар, Қазмұнайгаз қатысатын аймақтардағы тарихи объектілерде қайырымдылық акциялары мен сенбіліктері – жастарды компанияны басқаруға тарту үшін жасалатын толық емес тізбесі.

2019 жылы ҚМГ тобының жас мамандары үшін «Конференция ЕМЕС» атты жастар слеті кезекті рет өткізілді. «ЕМЕС» деген қосымшасы бар форум, бірінші кезекте, корпоративтік орталық пен еншілес компаниялардың жастар өкілдері арасында көлденең байланыстарды нығайтуға, білім мен тәжірибе алмасуға ықпал етуге бағытталған. «Конференция ЕМЕС» ҚМГ жастар қозғалысының белсенділеріне «үлгіні бұзуға» мүмкіндік берді, бейресми жағдайда жастар үшін маңызды мәселелерді – қалай табысты болу, жеке тұлға ретінде өсу, кәсіпқой ретінде даму және ҚМГ үшін ерекше маңызды мәселелерді түсіну – компанияны жақсартуға өз үлесін қосуға мүмкіндік берді.

Форумға Қазақстанның барлық өңірлерінен ҚМГ тобының 42-ден астам компаниясынан 178 жас маман қатысты.

Еліміздің мақтанышы мен еліктеу үшін үлгіге айналған танымал жас қазақстандықтар спикерлер мен бизнес-жаттықтырушылар болып сөз сөйледі. Ірі

халықаралық корпорацияларда елеулі табыстарға қол жеткізген құрдастардың сөз сөйлеуі – Азат Мырзабаев (Сүлеймен Демирел атындағы атындағы университет, АҚШ-тың Twitter жұмыс істеді), Әлібек Датбаев (Нидерландының Booking.com компаниясындағы Team Lead) және көптеген басқалары Конференция ЕМЕС-ке қатысушылардың қызығушылығын тудырды.



Адамзат тарихындағы алғашқы және жалғыз атлет, Азия, Африка, Австралия және Американың ірі шөлдерінде 160 мың километрден астам қашықтықты жалғыз жүгіріп өткен – аса көрнекті қазақстандық супермарафоншы Марат Жыланбаев көшбасшылық қасиеттерді тәрбиелеу бойынша мастер-класс берді.

Сондай-ақ, Конференция ЕМЕС бағдарламасы шеңберінде «НЕ хабар?», «НЕ зат?», «НЕ айтасың» деген символикалық аттармен сессиялар, қаржылық сауаттылық, әлеуметтік желілер мен коммуникациялардағы мінез-құлық қағидалары бойынша тренингтер, форумға қатысушылардың өздерінің success-story жеке талқылауы да өтті.