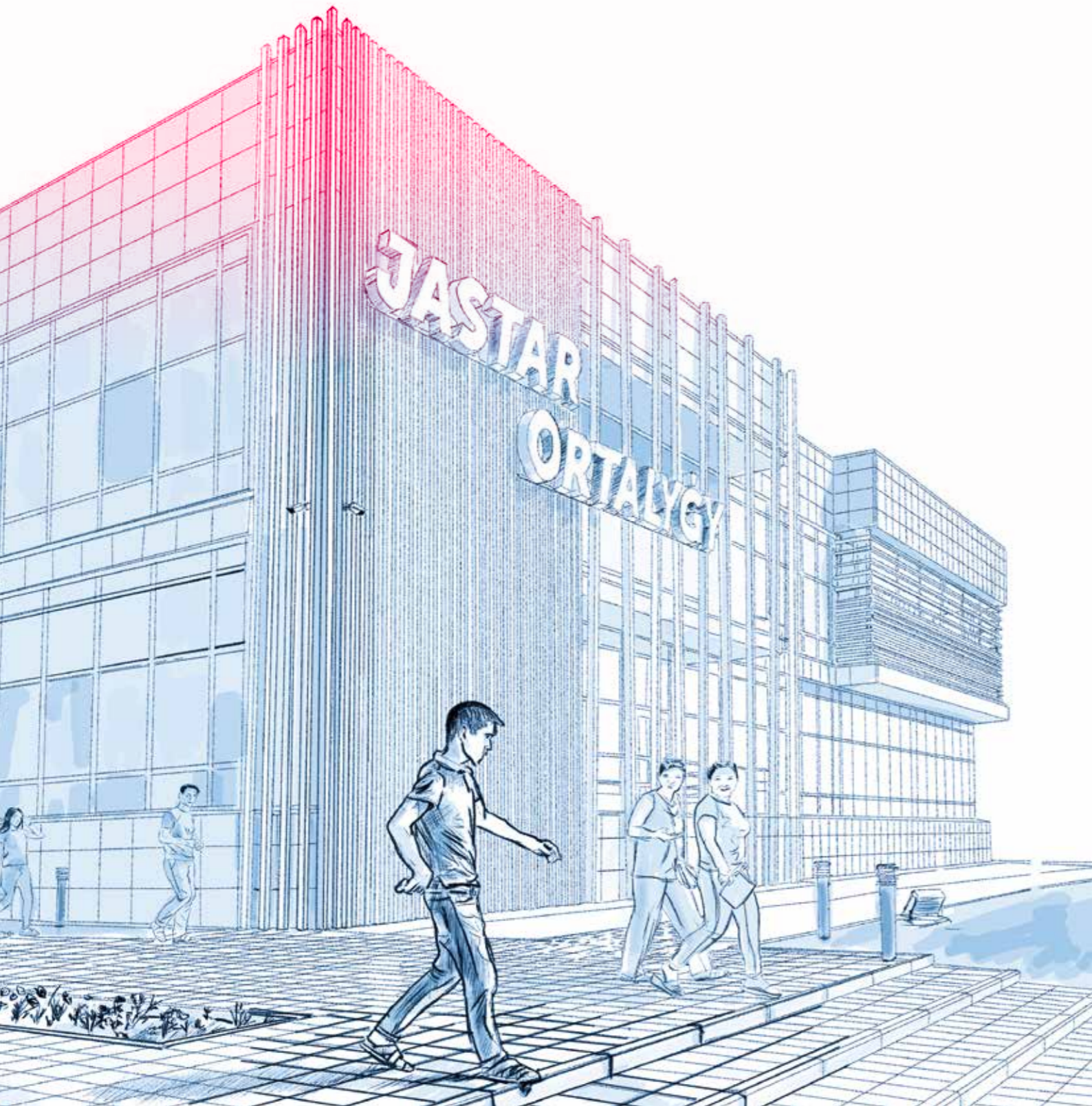


ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК



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 жеткізуі тиіс.

3-қағидат Еңбек: Іскерлік топтар қауымдастықтың бостандығын және ұжымдық келіссөздерде құқықты тиімді мойындауды қамтамасыз етуі 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 кемсуді түп-тамырымен жойылуын қамтамасыз етуге тиіс



ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

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

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

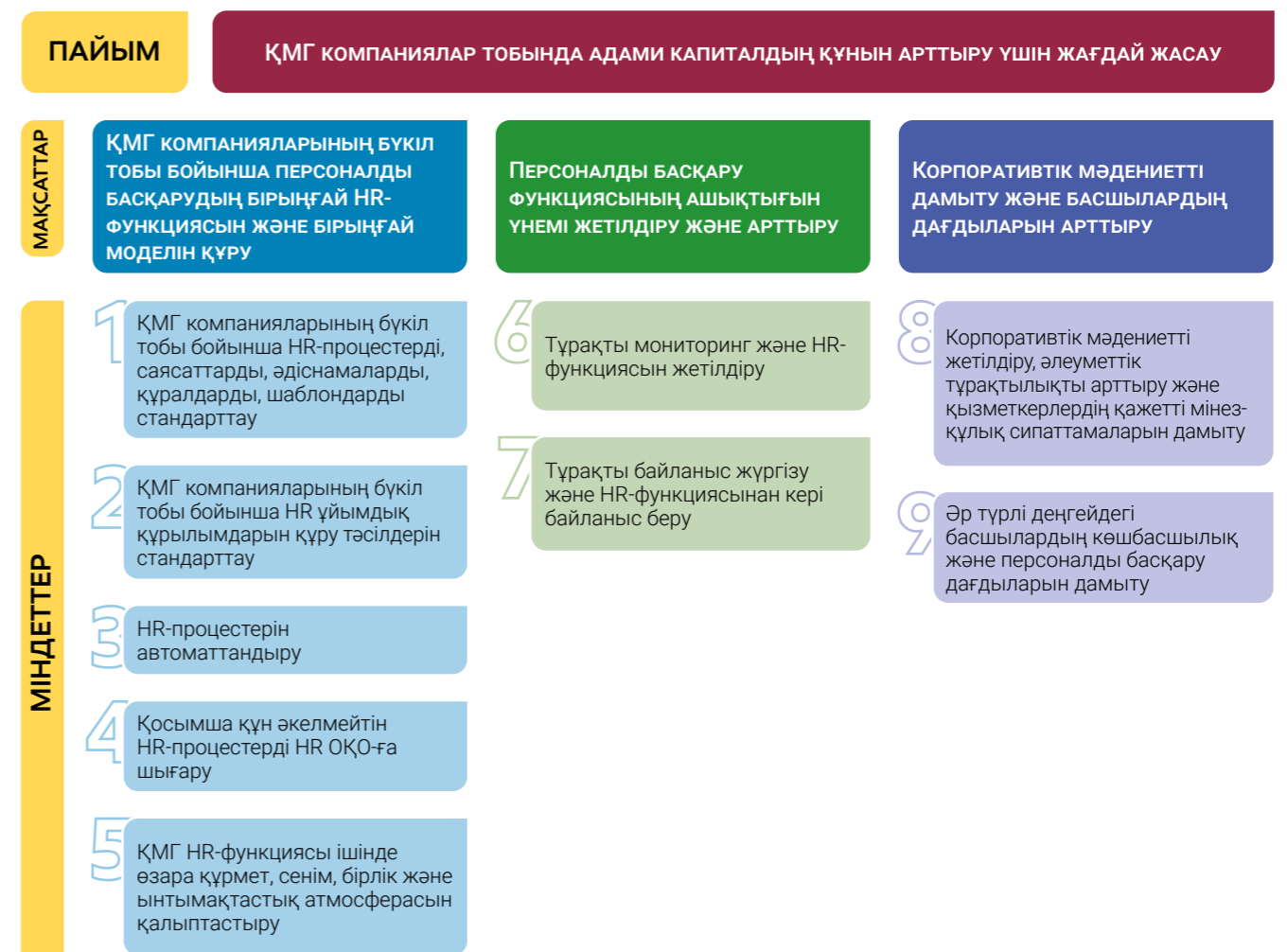
Осы стратегиялық мақсатқа қол жеткізу HR-функциясының үш негізгі мақсатына негізделіп отыр:

- ҚМГ бүкіл тобы бойынша бірыңғай HR-функциясын және персоналды басқарудың бірыңғай моделін құру;

- Персоналды басқару функциясын тұрақты жетілдіру және оның ашықтығын арттыру;
- Корпоративтік мәдениетті дамыту және басшылардың дағдыларын арттыру.

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

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ДАМУ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ



Кадр саясатының тұжырымдамасы мынадай негізгі қағидаттарға негізделеді:

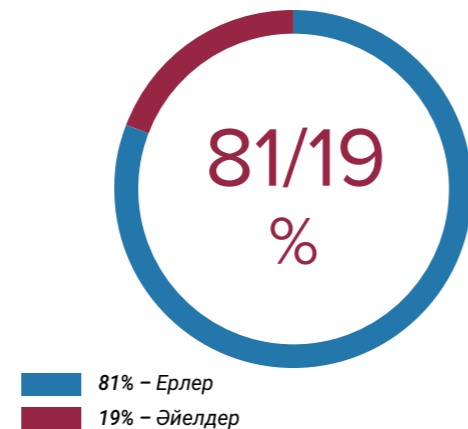
1. Қызметкерлер мен Компанияның мүдделері балансы;
2. ҚМГ бүкіл тобы үшін бірыңғай кадр саясаты;
3. Бизнес үшін стратегиялыққа әкімшілік қолдау көрсететін HR рөлін жылжыту;
4. Бизнес үшін қосылған құнды жасау;
5. Оңтайлы ұйымдық құрылым және қызметкерлердің саны;
6. Бизнесінің қажеттіліктерін және еңбек нарығы жағдайын негізге ала отырып, адам санын жоспарлау;
7. Оқыту және біліктілікті 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.

COVID-19 пандемиясының нәтижесінде туындаған қиындықтарға қарамастан, ҚМГ өзі қатысқан өңірлерде өндірістік қызметті тоқтатуға жол бермеді және елде 60 мыңнан астам адамды жұмыспен қамтамасыз ете алды.

2020 жылдың соңына қарай жұмыскерлердің нақты саны ҚМГ компаниялар тобы бойынша 57 073 адамды (2018 – 83 116 адам, 2019 – 70 938 адам), аутстаффинг – 3 100 адамды (2018 – 3 347 адам, 2019 – 4 168 адам) құрады.*

Компания қызметінің бағыты ауыр, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларымен байланысты болатынын ескере отырып, ерлер үлесі 81%-ды, әйелдер үлесі 19%-ды құрайды. Сонымен қатар 2019 жылмен салыстырғанда ҚМГ компаниялар тобы бойынша әйелдердің үлесі 1%-ға артты.

*2018, 2019 жылдары сандық есепке ҚМГ компаниялар тобының периметрі енгізілді, онда ҚМГ қатысу үлесі 50% және одан жоғары болды, 2020 жылы Қордың ұсынымы бойынша периметр қайта қаралып, шоғырландыру периметріне өзгертілді, яғни ҚМГ үлесі 50% асатын компаниялар. 2020 жылдың периметрі бойынша 2018, 2019 жылдары қайта есептеу кезінде: нақты саны 2018 ж – 63 178, 2019 ж – 58 532; аутстаффинг 2018 ж – 2 372, 2019 ж – 3 055.

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ САНАТТАР БОЙЫНША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %**ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕГІ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %****2015–2019 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛГЕНДЕГІ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %**

жылдар	2018	2019	2020
ерлер	81	82	81
әйелдер	19	18	19

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖЫНЫСЫ ЖӘНЕ САНАТТАРЫ БОЙЫНША БӨЛІНГЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %

Қызметкерлер санаттарының атауы	Ерлер	Әйелдер	Жалпы адам санының әр санатындағы қызметкерлердің үлесі, %
Басшылар	82	18	11
Мамандар	59	41	24
Жұмысшылар	88	12	65

2018–2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША ҚМГ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ, %

жасы	2018	2019	2020
30 жасқа дейін	16,7	13,5	12,4
31-ден 50 жасқа дейін	58,3	59,2	60,1
50 жастан жоғары	25	27,3	27,5

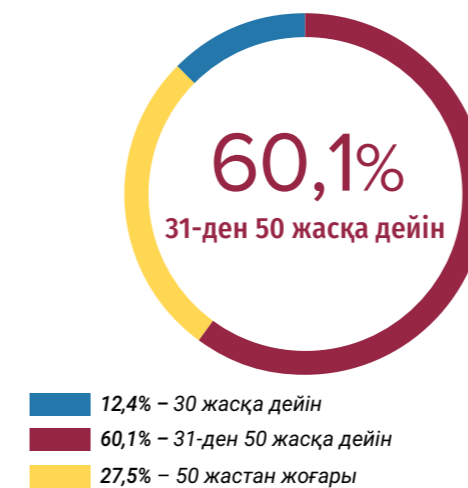
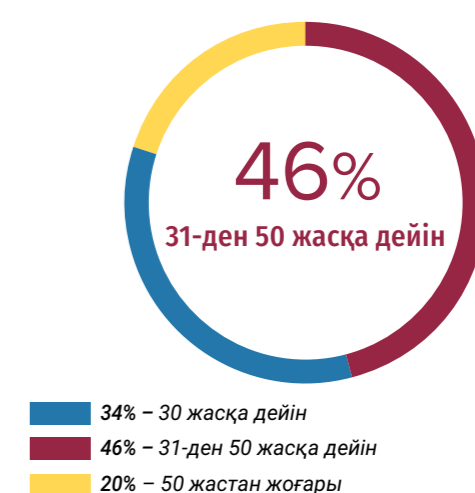
Персоналдың жалпы санындағы өндірістік персоналдың үлесі 92%-ды, әкімшілік-басқару персоналының үлесі 8%-ды құрайды.

2020 жылы ҚМГ компаниялар тобында басшы әйелдердің үлесі ҚМГ компаниялар тобындағы басшылардың жалпы санының 18%-ын, мамандардың жалпы санынан әйелдердің 41%-ын, жұмысшы кәсіптерінің жалпы санынан әйелдердің 12%-ін құрады. Өткен жылмен салыстырғанда басшы әйелдер мен мамандардың үлесі 2%-ға, жұмысшы мамандықтарының ішінде әйелдердің үлесі 1%-ға ұлғайды.

Жас санаты бойынша қызметкерлердің негізгі үлесі 31-ден 50 жасқа дейінгі топта – 60,1%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 80,5%-ын, әйелдердің үлесі 19,5%-ын құрайды.

50 жастан асқан қызметкерлердің саны персоналдың жалпы санының 27,5%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 81,5%, әйелдер – 18,5%-ды құрайды.

30 жасқа дейінгі жастардың үлесі персоналдың жалпы санының 12,4%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 82,6%-ын, әйелдердің үлесі 17,4%-ын құрайды.

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %**ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША ЖАҢАДАН ҚАБЫЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %**

2020 жылы жаңадан жалға алынған қызметкерлердің саны 5 412 адамды немесе орташа тізімдік санның 8%-ын құрайды.

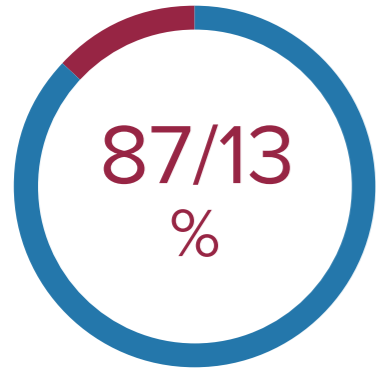
2018–2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЖАҢАДА ЖАЛҒА АЛЫНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %

жылдар	2018	2019	2020
қабылданған қызметкерлердің %	12,5	7	8

Есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны 3 713* дамды немесе орташа тізімдік санның 6%-ын құрады, оның ішінде 30 жасқа дейінгі жас санаты бойынша – 24% (2019 жылы 22%, 2018 жылы 18,2%, 2017 жылы 20,4%), 31-ден 50 жасқа дейін – 48% (2019 жылы – 49%, 2018 жылы – 55%, 2017 жылы – 46,4%), 50 жастан асқандар – 28% (2019 жылы 29%, 2018 жылы 27,7%, 2017 жылы 23,5%).

* 2018 жылғы ТДС-дағы деректер мен 2020 жылғы Жылдық есеп арасындағы алшақтық деректерді есепке алудағы әртүрлі периметрлермен түсіндіріледі.

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕГІ ЖАҢАДАН ҚАБЫЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %



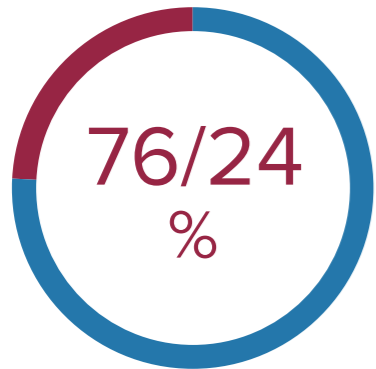
87% – Ерлер
13% – Әйелдер

ЖАС САНАТТАРЫ БОЙЫНША ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ОЛАРМЕН ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ТОҚТАТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %



24% – 30 жасқа дейін
48% – 31-ден 50 жасқа дейін
28% – 50 жастан жоғары

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ ОЛАРМЕН ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ТОҚТАТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %



76% – Ерлер
24% – Әйелдер

ҚМГ КОМПАНИЯЛАР ТОБЫ БОЙЫНША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ТҰРАҚТАМАУ КОЭФФИЦИЕНТІ*

жылдар	2018	2019	2020
Коэффициент	13%**	7%	6%

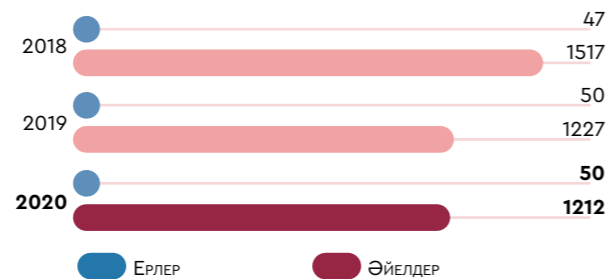
*Қызметкерлердің тұрақтамау коэффициенті = A/B*100, мұнда А – есепті кезеңнің аяғында тараптардың келісімі бойынша немесе қызметкердің кінәсінен өз бастамасы бойынша жұмыстан босатылған қызметкерлердің саны; В – есепті кезеңдегі орташа тізімдік саны. Өз бастамасы бойынша, тараптардың келісімі бойынша, жұмыскердің кінәсінен жұмыстан босату (жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу) ҚР Еңбек кодексі бойынша еңбек шартын тоқтату негіздеріне сәйкес жүзеге асырылады (Толығырақ 1-қосымшада).

**2018 жылғы ТДС-дағы деректер мен 2020 жылғы Жылдық есеп арасындағы алшақтық деректерді есепке алудағы әртүрлі периметрлермен түсіндіріледі.

Компанияның барлық қызметкерлерінің 54% есепті кезеңде нәтижелілік бағалаудан өтті (2019 жылы – 48%, 2018 жылы – 34%). Оның ішінде әйелдер – 20%, ерлер – 80%. Қызметкерлер санаттары бойынша бөлінген: басшылар – 15%, мамандар – 32%, жұмысшылар – 53%.

Бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыста жүрген қызметкерлер саны есепті кезеңнің соңында 1 262 адамды құрады, бұл ретте әйелдердің үлесі 96%-ды, ерлердің үлесі 4%-ын құрайды.

БАЛА КҮТІМІ БОЙЫНША ДЕМАЛЫСТАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР



2018-2020 ЖЫЛДАРЫ ЖҮКТІЛІГІ ЖӘНЕ БОСАНУЫНА БАЙЛАНЫСТЫ ДЕМАЛЫСТАҒЫ ӘЙЕЛДЕР



Есепті кезеңде жүктілігі және босануы бойынша демалыстағы әйелдер 245 адамды құрайды.

ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕР ЖӘНЕ ПЕРСОНАЛДЫ ҢНТАЛАНДЫРУ

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

Біздің қызметкерлерді ынталандыру тәсіліміз лайықты еңбекақы деңгейін қамтамасыз ету және барлық 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 ҚНК-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 өлшем-шарттардың бірі Өңірлік коэффициент – ауыр климаттық жағдайлары бар өңірлерде жұмысты орындауға байланысты қосымша шығыстар мен

АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

Компания ҚР еңбек заңнамасының талаптарын қатаң орындайды және оның нормаларын бұзбайды, оларға сәйкес ешкім тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге қатысы, сенімдері, тұрғылықты жері, жасы немесе жеке кемшіліктер, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге тиесілілігі

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 2020 жылғы ең төменгі жалақыға қатынасы 6 :1-ден 8:1-ге дейінгі (2019 және 2018 жылдары 6:1-ден 8:1-ге дейінгі) шекте болды.

Жергілікті халық өкілдері* қатарынан жалданған қатысу өңірлеріндегі** жоғары дәрежелі басшылардың*** үлесі 87%-ды құрайды (2019 жылы – 86%, 2018 жылы – 85%).

*Жоғары дәрежелі басшылар – бірінші басшы мен оның орынбасарлары.

** Қатысу өңірі – операциялық қызметті жүргізу өңірі (облысы, ауданы).

*** Жергілікті халық өкілдері – Қазақстан Республикасының азаматтары.

Басшылық құрамға кіретін қызметкерлердің үлесі қызметкерлердің жалпы санының 11%. Оның ішінде әйелдер – 18% (2019 жылы – 16,5%, 2018 жылы – 17%), ерлер – 82% (2019 жылы – 83,5%, 2018 жылы – 83%). Есепті жылы басшылық құрамдағы әйелдер үлесінің өскені байқалады.

18% ӘЙЕЛДЕР
2018 ЖӘНЕ 2019 ЖЫЛДАРМЕН САЛЫСТЫРҒАНДАҒЫ БАСШЫЛЫҚ ҚҰРАМДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ҮЛЕСІНІҢ ӨСКЕНІ

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 құрамыз.

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 тобы бойынша бүгінгі күні 28 өндірістік кәсіпорында ұжымдық шарттар жасалды. 2020 жылы ұжымдық шарттармен қамтылған ҚМГ компаниялар тобы жұмыскерлерінің саны 99% немесе 56 066 адамды құрады (2019 жылы 29

өндірістік кәсіпорында 58 710 адам, 2018 жылы – 31-де 58 838 адам).

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

ҚМГ өз қызметкерлеріне әлеуметтік жәрдем-ақылар мен өтемақылардың әртүрлі түрлерін қамтитын кепілдендірілген әлеуметтік пакетті ұсынады:

- еңбек демалысына сауықтыруға арналған материалдық көмек;
- жүктілікке және босануға байланысты төлемдер;
- бала 1,5 жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты демалыста жүрген қызметкерлерге ай сайынғы төлемдер;
- басқа жұмысқа ауыстыру мүмкін болмаған жағдайда еңбек шартын бұзу кезіндегі өтемақы;
- жалпы еңбек ету қабілетінен айрылуына, мүгедектік алуына байланысты;
- қызметкердің қайтыс болуына байланысты жерлеуді ұйымдастыруға біржолғы төлем;
- өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған қызметкердің отбасына біржолғы төлем.

Сондай-ақ Компания науқастанған жағдайда ерікті медициналық сақтандыруға және Қазақстанның балалар сауықтыру лагерлерінде қызметкерлердің балаларының демалысын ұйымдастыруға әлеуметтік кепілдіктер береді.

Бұдан басқа, қызметкерлерге әлеуметтік қолдаудың қосымша түрлері ұсынылуы мүмкін. 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 мүгедек балаларына, көп балалы және аз қамтылған отбасыларына және т. б. жатады.

2020 жылы ҚМГ тобында барлық әлеуметтік төлемдер мен кепілдіктер сақталып, ұжымдық шарттарға сәйкес төленді, бұл ретте профилактикалық шараларға байланысты ҚМГ тобындағы балалар демалысы ҚМГ-ның бес ұйымында ғана ұйымдастырылғанын атап өту қажет, егер 2019 жылы қызметкерлердің балаларын сауықтыру іс-шараларына арналған шығындар

2 917 млн теңгені құраса, 2020 жылы шығыстар барлығы 199 234 теңге соманы құрайды.

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.

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 қатысты.

ҚМГ тобында 47 мыңнан астам қызметкерлердің мүдделерін қорғайтын жергілікті кәсіподақтарды ескере отырып, 38 кәсіподақ комитеті жұмыс істейді (2019 жылмен салыстырғанда «KMG Security» ЖШС кәсіподағының қайта ұйымдастырылуына байланысты кәсіподақ мүшелерінің саны азайды).

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.



«Үздік Маман» кәсіби шеберлік конкурсы

35 ТҮРІ

ЖҰМЫСКЕРЛЕР МЕН ОЛАРДЫҢ
ОТБАСЫН ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

ҚМГ-нің барлық компанияларында келісім комиссиялары құрылып, жұмыс істеуде.

ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ

102-41

«Самұрық-Қазына» АҚ Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникация орталығы жүргізген әлеуметтік тұрақтылық зерттеулеріне сәйкес 2020 жылы компаниядағы әлеуметтік тұрақтылықтың интегралдық көрсеткіші 86 процентті құрады.

Зерттеу 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 корпоративтік орталығының әкімшілік-басқару қызметкерлерінің тартылуына және қанағаттануына сауалнама жүргізілді, бұл есепті кезеңде 81 процентті құрады (2019 жылы 68% болды).

ҚМГ-нің барлық өндірістік кәсіпорындарында әрбір қызметкердің кәсіпорын басшылығына сұрақтармен жүгінуге және ішкі коммуникациялар құралдарын енгізу арқылы уақтылы жауап алу мүмкіндігі регламенттелген, оған сәйкес жылына екі рет бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен есеп беру кездесулері, басшылардың кәсіподақпен кездесулері жүйелі түрде өткізіледі.

2020 жылы елдегі эпидемиологиялық жағдайға байланысты бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен есептік кездесулері онлайн форматта өткізілді.

Сондай-ақ, ЕТҰ-да жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында тікелей коммуникациялардың тиімді тетіктерін құру және қолдау, ЕТҰ-дағы қызметтің мақсаттары мен міндеттері

86%

**ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚТЫҢ
ИНТЕГРАЛДЫҚ КӨРСЕТКІШІ**

туралы қызметкерлерді уақтылы хабардар ету, ұйымдағы ағымдағы жағдайды жұмыскерлерге жеткізу, жұмыскерлерде ұйымның оң бейнесін қалыптастыру, ЕТҰ-дағы еңбек ұжымдарында әлеуметтік-психологиялық ахуал параметрлерін қадағалау мақсатында ЕТҰ-ның бірінші басшылары жұмыскерлерді жеке мәселелер бойынша қабылдауды жүзеге асырады, әрбір ЕТҰ-да бірінші басшының блогы, корпоративтік ақпараттық сайты құрылды, еңбек ұжымдарына дейін корпоратившілік ақпаратты жеткізу үшін бейне хабарландыруларға арналған мониторлар орнатылды. Қызметкерлерді жедел хабарландырулармен және хабарламалармен хабардар ету үшін ақпараттық стендтер қолданылады.

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.

2019–2020 жылдары ҚМГ еншілес кәсіпорындарының еңбек ұжымдары арасында тұрақты әлеуметтік жағдай сақталды. Бұған ҚМГ қатысатын өңірлерде еңбек ұжымдары арасында әлеуметтік тұрақтылықты сақтау және халықтың әл-ауқатын жақсарту жөніндегі кешенді жұмыстың арқасында қол жеткізілді.

Практикадан мысал

2020 жылдың қаңтар айында Жаңаөзен қаласындағы «KMG-Security» ЖШС жұмыскерлерінің бір бөлігі жұмыс ауысымы басталар алдында «KMG-Security» ЖШС ауысым басшылығына жұмыскерлер үшін жалақы мөлшерін қайта қарау ұсынысымен жүгінді. Серіктестік басшылығы тарапынан жедел әрекет етудің арқасында жұмыскерлердің ұсыныстары тыңдалып, тиісті түсіндірме жауаптар берілді, содан кейін жұмыскерлер жұмысқа кірісті.

ҚМГ компаниялар тобы бойынша жыл сайынғы негізде Спартакиада және «Үздік маман» кәсіби шеберлік конкурсы сияқты корпоративтік іс-шаралар өткізіліп тұрады. Аталған іс-шаралар салауатты өмір салтын насихаттаудан және кәсіби шеберлікті арттырудан басқа, ҚМГ компаниялар тобының ішінде еңбек ұжымдарын шоғырландырудың құралы болып табылады.

Мерекелік іс-шаралар жүйелі түрде өткізіліп тұрады, еншілес кәсіпорындар қызметкерлерінің күшімен концерттік бағдарлама ұйымдастырылады.

2020 жылы еңбек ұжымдары арасында коронавирустық инфекцияны таратпау мақсатында жыл сайынғы корпоративтік іс-шаралар өткізілген жоқ.

ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ

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

ҚМГ жыл сайынғы негізде персоналды оқытуды және дамытуды қамтамасыз етіп отырады, ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерін дамытудың жаңа тәсілдемелері мен бағдарламаларын қалыптастырады.

Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының 2020 жылы COVID-19 пандемиясын жариялауына және осы оқиғамен өзара байланысты жағдайларға байланысты «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ компаниялар тобы қызметкерлерінің оқуы мен дамуы барынша қашықтықтан және онлайн форматқа ауыстырылды.

Қашықтықтан жұмыс істеу форматына тиімді көшу мақсатында компания қызметкерлері үшін жеке-іскерлік дағдыларын, сондай-ақ жұмыста қолданбалы құралдарды қолдану дағдыларын дамыту үшін вебинарлар ұйымдастырылғанын атап өткен жөн.

Әкімшілік-басқарушылық персонал қызметкерлері үшін 2020 жылы еңбекті және қоршаған ортаны қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы заңнама аясында міндетті оқытулар онлайн форматта, ал өндірістік объектілерге жеткізіліп өтетін құрылымдық бөлімшелерді оқыту вебинарлар және онлайн курстар форматында толық жүргізілді.

Сонымен бірге 2020 жылы ҚМГ корпоративтік орталығы, сондай-ақ компаниялар тобының еншілес және тәуелді ұйымдары қызметкерлерінің техникалық құзыреттерін дамытуға ерекше көңіл бөлінеді.

Осылайша, 2019 жылы басталған «Игеру жөніндегі инженердің» техникалық құзыреттерін дамыту бағдарламасы 2020 жылы аяқталды:

- кен орындарын игеру бөлімшелерінің 24 басшысы мен бас мамандары үшін 6 оқыту модулі өткізілді;

- өндіруші компаниялардың актуалды міндеттерін шешу бойынша 5 жоба әзірленді.

САНАТТАР БОЙЫНША БІР ОҚЫТЫЛҒАН АЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРГЕ АКАДЕМИЯЛЫҚ САҒАТТАРДЫҢ ОРТАЖЫЛДЫҚ САНЫ, САҒАТ



- 19,5 – Басшылар
- 17 – Мамандар
- 13,2 – Жұмысшылар мен қызметшілер

«Геология» бағыты бойынша мамандардың кәсіби құзыреттілігі мен шығармашылық әлеуетін қолдау және дамыту мақсатында ҚМГ ҚМГ-Инжинирингпен бірлесіп «Бас геолог» бағдарламасын іске қосты. Аталған бағдарламаға компаниялар тобының 24 ЕТҰ геологиялық блогының 24 маманы қатысты. Осы бағдарлама шеңберінде осы саладағы актуалды міндеттерді шешу үшін жобаларды әзірлеу көзделген.

ҚМГ мен Татнефть ЖАҚ арасындағы персоналды дамыту саласындағы белсенді ынтымақтастық нәтижелерінің бірі «Кәсіби шебер» бағдарламасы болып табылады. Аталған оқыту бағдарламасы «Өзенмұнайгаз» АҚ қызметкерлерінің ұңғымаларды өндіру және жөндеу технологиясы, қауіпсіздік техникасы, экономика, үнемді өндіріс

ІСКЕ АСЫРЫЛАТЫН ОҚЫТУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫНЫҢ НЕГІЗГІ ТАҚЫРЫПТАРЫ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ

- Жеке тұлғалық-іскерлік оқыту
- Персоналды басқару
- Ішкі бақылау және аудит
- Экология, ЕҚЖҚТ, МҚЖТЖ
- Сатып алу қызметі
- Экономика және қаржы
- Корпоративтік басқару. Жобаларды басқару
- Құжаттамалық қамтамасыз ету
- Ақпараттық технологиялар
- Тілдік оқыту
- Медиация, келіссөз процесі бағдарламалары бойынша оқыту
- Өндірістік бағыттар бойынша оқыту
- Жұмыс кәсіптеріне оқыту
- Магистрлық бағдарламалар, шағын MBA
- Тағылымдама

саласындағы білімдерін жетілдіруге, сондай-ақ жеке-іскерлік құзыреттері мен менеджмент дағдыларын дамытуға бағытталған. Бұдан басқа, жаңа уақыттың сын-тегеуріндерін және цифрландырудың маңыздылығын ескере отырып, бағдарламаға «Цифрландыру және жасанды интеллект» бойынша курс енгізілді. Бағдарлама ҚДО – Татнефть және ҚМГ Инжиниринг тәлімгер білікті сарапшыларын тарта отырып іске асырылуда.

Бір қызметкерге академиялық сағаттың орташа жылдық саны 15 сағатты (2019 жылы 17,6 сағат, 2018 жылы 15 сағат), оның ішінде бір ер адамға – 14,6 сағатты (2019 жылы 18 сағат, 2018 жылы 14,9 сағат, 2017 жылы 15,8 сағат), бір әйелге – 16 сағатты (2019 жылы 15,1 сағат, 2018 жылы 15,6 сағат, 2017 жылы 18,3 сағат) құрайды.

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

ҚМГ 2020 жылдың 1-тоқсанында өндірістік және дипломалды практикадан өту үшін Қазақстанның түрлі жоғары оқу орындарының 27 студентін қабылдады. COVID-19-ға байланысты шектеулер енгізілгеннен кейін студенттерді практикаға қабылдау тоқтатылды.

Жаңа жұмыскерлерді іздеу және жалдау кезінде Компания гендерлік, ұлттық және басқа да белгілері бойынша кемсітушілікке жол бермей, адам құқықтарын мүлтіксіз сақтайды.

«ЖАС ӨРКЕН» БАҒДАРЛАМАСЫ



2018–2020 жылдар аралығында ҚМГ компаниялар тобы бойынша жас мамандарды жұмысқа орналастырудың «Жас Өркен» бағдарламасы жұмыс істеді. «Жас Өркен» бағдарламасының миссиясы Қазақстанның талантты жастарын дамыту болып табылады. Бағдарламаны ұйымдастырушысы – бағдарламаны ұйымдастырушылық-қаржылық қолдауды жүзеге асыратын «Самұрық-Қазына» АҚ. Бағдарламаның мақсаты келешекте 20-30 жастағы топ-менеджерлерді даярлау, тәлімгерлік арқылы жас кәсіпқойларды дамыту және тәлімгерлік институтын қалыптастыру болып табылады. «Жас Өркен 2018» қатысушыларының төртінші ротациясы нәтижелерінің қорытындысы бойынша ҚМГ ҰК АҚ компаниясының тобы бойынша бес тәлімгер «Жас Өркен» төсбелгілерімен және алғыс грамоталармен марапатталды. «Жас Өркен» бағдарламасы бойынша 2020 жылы ҚМГ компаниялар тобы бойынша жобаның 15-ке жуық қатысушысы тағылымдамаға қабылданды. Тағылымдама

қорытындысы бойынша «Жас Өркен» бағдарламасының екі түлегі жұмысқа қабылданды.

Талантты жастарды ақпараттық технологиялар мен цифрландыру бағытында дамыту мақсатында 2018 жылы «Цифрлық жаз» бағдарламасы іске қосылды. «Цифрлық жаз» бағдарламасының миссиясы жас мамандарды Цифрландыру жобаларына тарту, тәлімгерлер арқылы жас мамандарды дамыту және тәлімгерлік институтын қалыптастыру болып табылады. Ақпараттық технологияның кәсіпқойлары болып табылатын жас маманның арқасында цифрландыру/автоматтандыру процестерін жақсартуға, цифрландырудың жаңа кезеңінде ұйымның өнімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға болады. «Цифрлық жаз» бағдарламасы бойынша жазғы тағылымдамаға ҚМГ компаниялар тобы бойынша жобаның 10-ға жуық қатысушысы қабылданды. Тағылымдама қорытындысы бойынша екі жас маман жұмысқа қабылданды.

АУТПЛЕЙСМЕНТ

ҚМГ Директорлар кеңесінің шешімімен 2020 жылы ҚМГ орталық аппаратының жаңа құрылымы мен қызметкерлерінің жалпы саны бекітілді.

ҚМГ-нің Дағдарысқа қарсы стратегиясына сәйкес қалыптастырылған ҚМГ-нің жаңартылған құрылымы ҚМГ орталық аппараты персоналының жалпы санын 34%-ке төмендетуді көздеді.

ҚМГ құрылымындағы осы өзгерістерді ескере отырып, әлеуметтік жауапты жұмыс беруші ретінде ҚМГ беделіне жағымсыз факторлардың әсерін жұмсарту бойынша бастамалар, персоналды әлеуметтік-жауапты босату бағдарламасы – аутплейсмент қабылданды.

Ауыстыру бағдарламасы – бұл жұмыс беруші қызметкерлерді жұмыстан босату кезінде қабылдайтын шаралар кешені, ол бұрынғы қызметкердің дағдарыс кезеңінен тезірек және тезірек өтуіне және көп ұзамай басқа жұмыс табуға ықпал етеді.

Аутплейсмент бағдарламасы шеңберінде босатылған қызметкерлердің әрқайсысымен HR қызметінің жеке коммуникациялары жүргізілді.

Аутплейсмент бағдарламасының негізгі бөлігі

1-кезең – қызметкерлермен жұмыс – жаңа мүмкіндіктерді іздеу:

- Психолог-әлеуметтік жағдайды қалпына келтіру үшін әр сараланған қызметкерлер тобымен вебинарлар өткізу;
- «Күш біздің ішімізде» психологпен жеке сессиялар;
- Жеке коуч – сессиялар.

2-кезең – жұмыстан босатылған қызметкерлерді сүйемелдеу және ілгерілетудің жеке стратегияларын әзірлеу:

- Қазақстандағы еңбек нарығын талдау, осы сұранысқа ие мамандықтар мен құзыреттердің (кәсіптер атласы, өзекті құзыреттер) картасын дайындау;
- Еңбек нарығының мүмкіндіктері мен тәуекелдерін көрсету үшін әрбір сараланған қызметкерлер тобымен вебинарлар өткізу;
- Рекрутингтік сүйемелдеу. Қызметкерлердің түйіндемесін мансап сайттарында, жалдау агенттіктерінде және/немесе жұмыс берушілердің сайттарында тікелей тіркеу/орналастыру.

Практикадан мысал

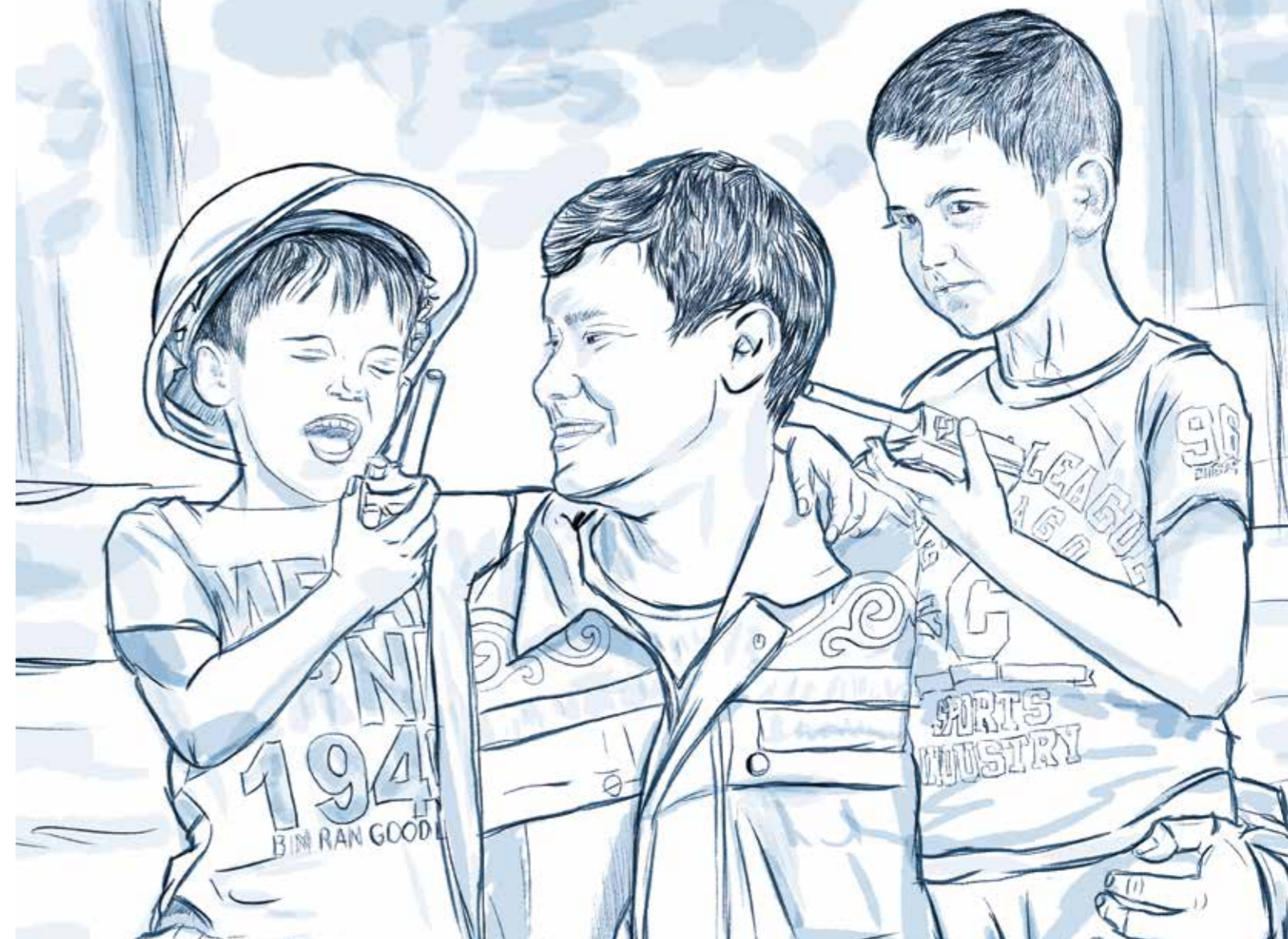
2020 жылы ҚМГ дағдарысқа қарсы бағдарламасы шеңберінде қызметкерлерді әлеуметтік-жауапты босату – Аутплейсмент жобасы іске асырылды. Бағдарламаға 161 босатылған жұмысшы қатысты. Нәтижелері: қатысушылардың 30%-ы жоба ашылған сәттен бастап жұмысқа орналастырылды; 12%-ы өз ісін/бизнесін дамытумен айналысты. Жалпы, қатысушылардың 93%-ы аутплейсмент бағдарламасына қанағаттанған.

БІЗДІҢ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР

103-1, 413-1, 203-1

ҚМГ еншілес ұйымдарының жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттарында өндірістік қатысу өңірлерін дамытуға және халықтың мұқтаж топтарына әлеуметтік көмек көрсетуге

айтарлықтай ақша қаражатын бөлу көзделген, сондай-ақ облыстардың әкімдіктерімен жасалған келісімдер мен меморандумдар негізінде ҚМГ ЕТУ қаражатты жергілікті қоғамдастықтардың қажеттіліктерін негізге ала отырып, қаражатты



бөлетін жергілікті атқарушы органдарға аударады. 2020 жылы осы мақсаттарға ҚМГ тобы бойынша **4,5 млрд астам теңге** бөлінді, оның ішінде:

«Өзенмұнайгаз» АҚ Жаңаөзен қаласы мен Қарақия ауданының әлеуметтік инфрақұрылымын дамытуға 900 млн теңге бөлі.

«Ембімұнайгаз» АҚ Атырау облысы Қызылқоға ауданы Мұқыр ауылында 424 орындық орта мектеп құрылысына 129 млн теңге қаржы бөлі.

«Маңғыстаумұнайгаз» АҚ Маңғыстау облысының әкімдігімен қол қойылған келісім аясында халық арасында індетке қарсы күреске 1 980 млн теңге көлемінде көмек көрсетті.

«ҚазМұнайТеңіз» ТМК ЖШС «Жемчужины» ӨБК шеңберінде Маңғыстау облысындағы әлеуметтік мақсаттағы жобаларға арналған шығыстарды 51,7 млн теңге сомасына қаржыландыруды жүзеге асырды.

«Қазгермұнай» БК» ЖШС өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуына және оның Қызылорда облысының инфрақұрылымына 338 млн теңге көлемінде қаржы бөлі.

«Қаражанбасмұнай» АҚ Маңғыстау облысының әкімдігімен қол қойылған келісім негізінде облыстың әлеуметтік-экономикалық дамуына және оның инфрақұрылымына 164 млн теңге аударды.

Ақтөбе облысының әлеуметтік-экономикалық дамуына және оның инфрақұрылымына «Қазақтүрікмұнай» ЖШС 127 млн теңге, «ҚазақОйл Ақтөбе» ЖШС 73 млн теңге, «Өріктау Оперейтинг» ЖШС 22 млн теңге бөлінді.

Бұдан басқа, Павлодар облысының әкімдігімен жасалған меморандум негізінде «Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС Павлодар қаласында 137 млн теңге сомасында жекелеген спорт түрлері мен спорттық іс-шараларға қолдау көрсетті.

«Қазақойл Ақтөбе» ЖШС Ақтөбе облысының әкімдігімен жасалған өзара түсіністік және ынтымақтастық туралы меморандум негізінде «ПАРЫЗ» Ақтөбе қоғамдық қорына 100 млн теңге сомасында қаражат аударды.

>4,5 млрд тг

**2020 ЖЫЛЫ ҚАТЫСУ ӨҢІРЛЕРІН
ДАМУҒА БӨЛІНДІ**



Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы Үкіметінің тапсырмасы шеңберінде «ҚазТрансОйл» АҚ Түркістан қаласында 405 млн теңге сомасында «Конгресс-холл» объектісінің құрылысын қаржыландырды.

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

Қайырымдылық саясатына сәйкес «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялары тобының барлық қайырымдылық қызметін «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры (бұдан әрі – Қор) 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 тобы бар өңірлерде әлеуметтік инвестициялардың өңірлік бағдарламасын іске асыру;
- Қордың және/немесе Қор тобының беделін нығайту және имиджін ілгерілету.

2020 жылы ҚМГ «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры арқылы жобаларды қаржыландыру үшін қайырымдылыққа 3,1 млрд теңге жұмсады).

Қор «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:



COVID-19 ПАНДЕМИЯСЫМЕН КҮРЕСКЕ ҚОСҚАН ҮЛЕСІМІЗ

2020 жылы «ҚазМұнайГаз» COVID-19 пандемиясымен күреске жалпы сомасы **6,2 миллиард теңге** жұмсады.

Бұл қаражатқа аса қажеттілік туындаған медициналық жабдықтарды, реанимобильдерді, оттегі концентраторларын және ӨЖЖ аппараттарын сатып алу бойынша атаулы көмек көрсетілді.

Сондай-ақ ҚМГ-нің еншілес компаниялары әкімдіктер мен медициналық мекемелерге аз қамтылған отбасыларға Көлік, жеке қорғаныс құралдарын, азық-түлік себеттерін ұсынды.

6,2 млрд тг

**COVID-19 ПАНДЕМИЯСЫМЕН
КҮРЕСКЕ ЖҰМСАДЫ**

Практикадан мысалдар

«ҚазТрансОйл» АҚ өңірлік мемлекеттік медициналық мекемелерге 68 өкпені жасанды желдету аппаратын (ӨЖЖ) сатып алуға демеушілік көмек көрсетілді, оның ішінде 1 млрд теңге сомасына жеткізу, монтаждау, медициналық персоналды оқыту және кепілдік қызмет көрсету кірді. ӨЖЖ аппараттары медициналық мекемелердің сұрауларына сәйкес таратылады.



Практикадан мысалдар

Пандемияның алғашқы күндерінен бастап «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ жергілікті билікпен ынтымақтастықта өңір халқына жан-жақты қолдау көрсетіп келеді.

Ауылдық дәрігерлік амбулаториялар үшін 3 бірлік жедел жәрдем көлігі, 20 дана өкпені жасанды желдету аппараты, компьютерлік томограф, 15 бірлік УАЗ және стационарлық аппарат сатып алуға көмек көрсетілді. Сонымен қатар қажетті жоғары білікті медициналық

көмек қамтамасыз етілді, Маңғыстау облысының провизорлық, инфекциялық, обсервациялық орталықтарының блокпосттарының, патрульдік қызметтерінің қызметкерлерін және медицина қызметкерлерін тамақтандыруды қамтамасыз етуде және дәрі-дәрмекпен қамтамасыз етудің тұрақтандыру қорын қалыптастыруда жәрдем көрсетілді.

Жалпы алғанда, COVID-19 пандемиясымен күреске 1,9 млрд теңгеден астам қаржылық көмек бөлінді.

