

ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК

Персоналды басқару	144
Этикалық қағидаттар	159
Өтініштер мен шағымдарды беру тетіктері	160
Адам құқықтарын қорғау	162
Біздің қауымдастықтарымыз	166
Жеткізушілермен өзара іс-қимыл	168



ҚазМұнайГаз
NATIONAL COMPANY ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯСЫ



БОЛАШАҚҚА
ИНВЕСТИЦИЯ



1-қағидат. Іскерлік топтар халықаралық деңгейде жария етілген адам құқықтарын қорғауды қолдап, құрметтеуге тиіс.

2-қағидат. Іскерлік топтар адам құқықтарының бұзылуына қатысы болмауы тиіс.

3-қағидат. Іскерлік топтар бірігу еркіндігін және ұжымдық шарттар жасасу құқығын нақты мойындауды қолдауы тиіс.

4-қағидат. Іскерлік топтар мәжбүрлі және міндетті еңбектің барлық нысандарын жою үшін әрекет етуге тиіс.

5-қағидат. Іскерлік топтар балалар еңбегін толық жоюды қолдауы тиіс.

6-қағидат. Іскерлік топтар еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жоюды қолдауы тиіс.

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ

GRI 402-1

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ-ның кадр саясаты 2024 жылы жаңартылып, Компаниядағы адами ресурстарды басқарудың негізгі қағидаттары, мақсаттары мен бағыттарын айқындайтын стратегиялық құжат болып табылады. Бұл саясат Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Самұрық-Қазына» АҚ-ның корпоративтік стандарттарына және ҚМГ-нің 2022–2031 жылдарға арналған даму стратегиясына сәйкес әзірленген.

Кадр саясатының негізгі қағидаттары:

- Меритократия және әділдік – персоналды басқару үдерістерінің ашықтығын қамтамасыз ету, жоғары әлеуетке ие қызметкерлерді қолдау.
- Адалдық мәдениетін қалыптастыру – Компанияның стратегиялық мақсаттарына барлық деңгейде бірлесіп қол жеткізу.
- Әлеуметтік жауапкершілік – еңбек құқықтарын сақтау, қауіпсіз еңбек жағдайларын және қызметкерлердің әлеуметтік әл-ауқатын қамтамасыз ету.
- Командалық жұмыс және креативтілік – командалық рухты нығайту, бастамашылдық пен шығармашылық көзқарасты қолдау.
- Ашықтық – корпоративтік мәдениетті дамыту, сындарлы диалог пен кері байланысты қамтамасыз ету.

- Біліктілікті арттыру – білім мен дағдыларды үнемі жетілдіру.
- Гендерлік теңдік және инклюзивтілік – барлық қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктер мен жағдайларды қамтамасыз ету.
- Ізбасарлық – қызметкерлер буындары арасында білім, тәжірибе және құндылықтарды беру.

ҚМГ еңбек саласындағы халықаралық стандарттарға, оның ішінде БҰҰ-ның Бизнес пен адам құқықтары саласындағы басшылық қағидаттарына, Халықаралық еңбек ұйымының стандарттарына және орнықты даму қағидаттарына бейілділік танытады.

Еңбек жағдайлары өзгерген кезде Компания қызметкерді бұл туралы кемінде он бес күнтізбелік күн бұрын жазбаша түрде хабардар етеді. Компания қызметіндегі елеулі өзгерістерге қатысты ең аз хабарландыру мерзімі – төрт апта.

Кадр саясатының тиімділігі еңбек өнімділігі, кадрлардың тұрақтамау деңгейі, қызметкерлердің тартылу индексі, ішкі ауысымдар, оқыту мен дамыту деңгейі, басқарушы органдардағы гендерлік тепе-теңдік және басқа да көрсеткіштер арқылы бағаланады.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ САНЫ МЕН ҚҰРЫЛЫМЫ

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 202-2, GRI 405-1

2024 жылдың соңында ҚМГ Тобының тізімдік персонал саны 49 243¹² адамды құрады, бұл 2023 жылмен салыстырғанда 2%-ға артқанын көрсетеді. Гендерлік бөліністе қызметкерлердің 81%-ын ерлер, 19%-ын әйелдер құрайды, бұл мұнай-газ саласының дәстүрлі түрде физикалық еңбекті талап ететін ерекшеліктеріне байланысты.

Әкімшілік-басқару персоналы (ӘБП) құрылымында ерлердің үлесі – 48%, әйелдер – 52%, ал өндірістік персонал (ӨП) арасында әйелдердің үлесі едәуір төмен – 16%, ерлер – 84%.

Компания қызмет ететін өңірлерде¹³, жергілікті тұрғындар арасынан жұмысқа қабылданған жоғары буын басшылардың¹⁴ үлесі 90%-ды құрайды (2023 жылы – 83%).

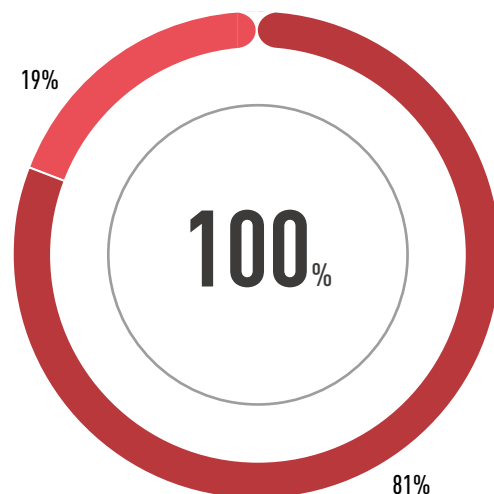
Персонал саны бойынша ең ірі өңірлер: Маңғыстау облысы (22 026 адам), Атырау облысы (10 605 адам), Павлодар облысы (3 119 адам) және Астана қаласы (2 120 адам). Сонымен қатар, ҚМГ Тобы компанияларында Қазақстан Республикасынан тыс жерде 6 910 адам жұмыс істейді.

2024 жылы аутстаффинг шартымен 3 357 адам еңбек етті.

ПЕРСОНАЛДЫҢ ТІЗІМДІК САНЫ

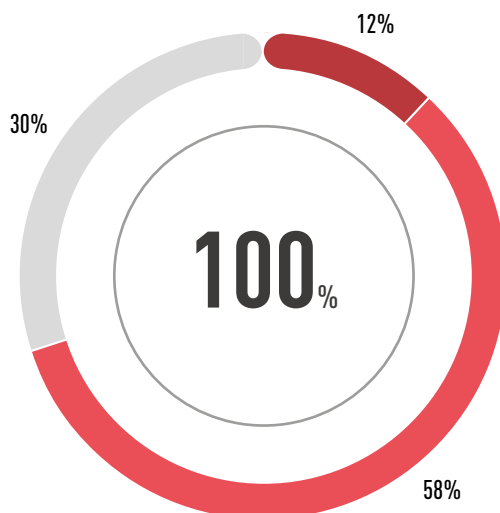


2024 ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДАҒЫ ПЕРСОНАЛДЫҢ ГЕНДЕРЛІК ТОПТАР БОЙЫНША ҚҰРЫЛЫМЫ



- Ерлер
- Әйелдер

2024 ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДАҒЫ ПЕРСОНАЛДЫҢ ЖАСТЫҚ ТОПТАР БОЙЫНША ҚҰРЫЛЫМЫ



- 30 жасқа дейін
- 30-50
- 50-ден жоғары

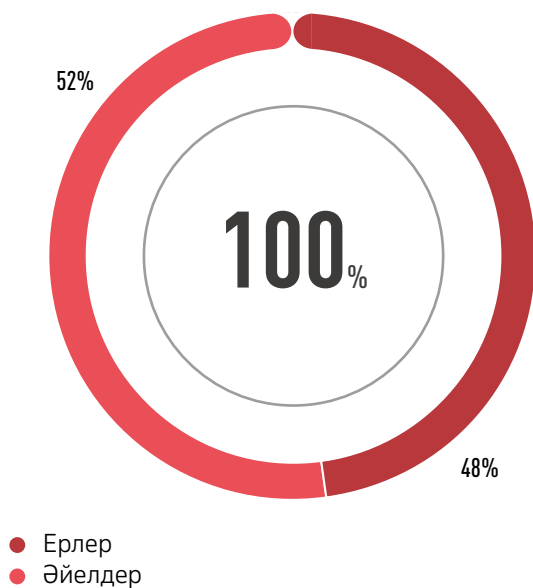
¹² 2024 жылдан бастап ҚМГ тобының компаниялары персоналдың тізімдік санын есепке алады. Бұған дейінгі есепті кезеңдерде фактілік саны есепке алынған болатын. Осыған байланысты персонал жөніндегі тарихи деректерде айырмашылықтар бар.

¹³ Қызмет ететін өңірлер – компания операциялық қызмет жүргізетін облыстар мен аудандар.

¹⁴ Жоғары буын басшылар – бірінші басшы және оның орынбасарлары.

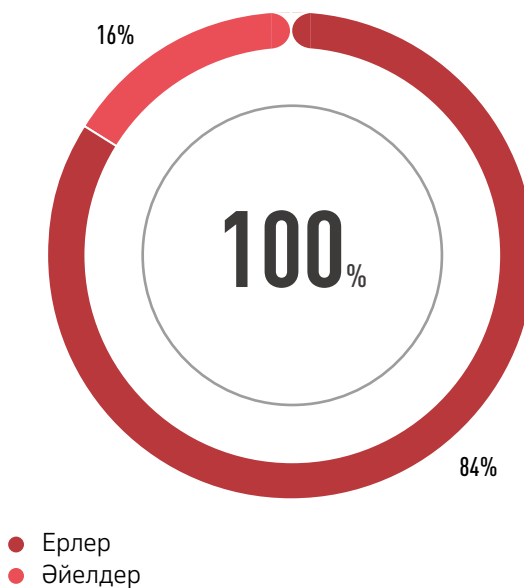
2024 ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДАҒЫ ӘКІМШІЛІК- БАСҚАРУ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

ГЕНДЕРЛІК ТОПТАР БОЙЫНША

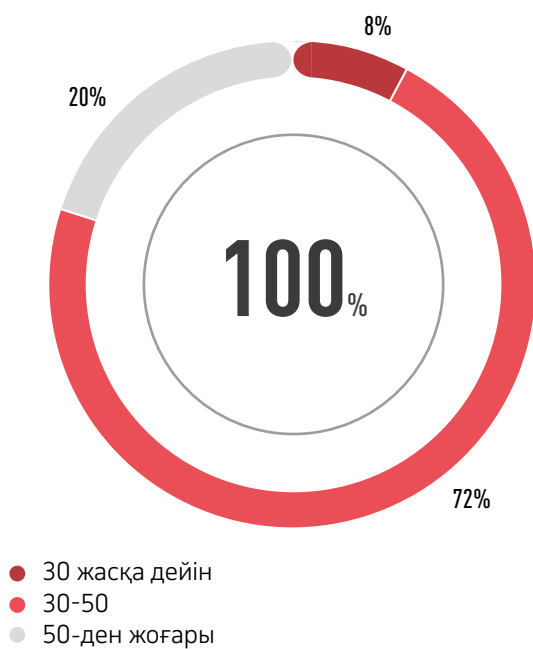


2024 ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДАҒЫ ӨНДІРІСТІК ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

ГЕНДЕРЛІК ТОПТАР БОЙЫНША



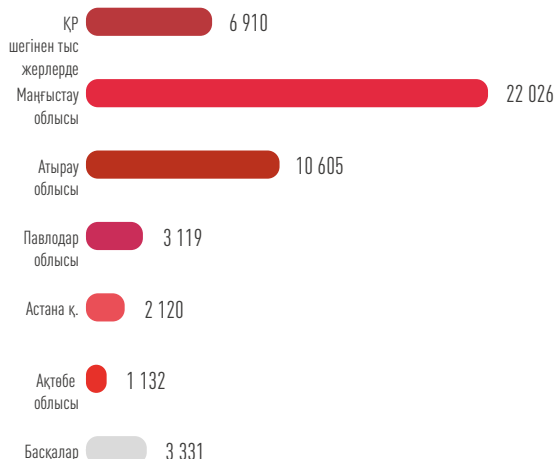
ЖАС ТОПТАР БОЙЫНША



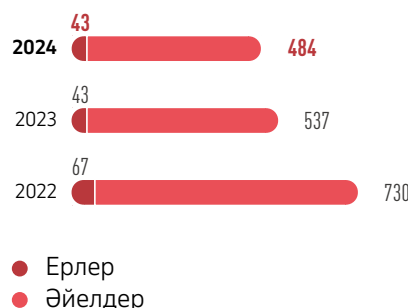
ЖАС ТОПТАР БОЙЫНША



2024 ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДАҒЫ ӨҢІРЛЕР БОЙЫНША ПЕРСОНАЛ САНЫ, АДАМ



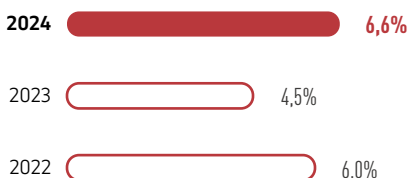
ЖҮКТІЛІКKE ЖӘНЕ БАЛА КҮТІМІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ДЕМАЛЫСҚА ШЫҚҚАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ САНЫ



2024 жылдың қорытындысы бойынша персоналдың тұрақсыздық деңгейі 6,6%¹⁵ құрады. Барлығы 3 272 еңбек шарты бұзылды.

2024 жылдың соңында жүктілікке және бала күтіміне байланысты демалыста 527 қызметкер болды, оның ішінде 484 әйел және 43 ер адам. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес, Компанияның барлық қызметкерлерінің жынысына қарамастан декреттік демалыс алу құқығы бар.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ АУЫСУЫ



ПЕРСОНАЛДЫ ІРІКТЕУ ЖӘНЕ БЕЙІМДЕУ

GRI 401-1

ҚМГ-де адами ресурстарды тиімді басқару Компанияның стратегиялық жоспарларын (мұнай-газ химиясын дамыту, ҚМГ-ның ірі мұнай-газ жобаларындағы рөлін күшейту, жаңа кен орындарында өндіруді бастау, энергия көшуі және көміртек ізін азайту) ескере отырып, кадрлық қажеттіліктерді жүйелі болжауға негізделген.

ҚМГ бизнес талаптарына сай келетін жоғары білікті мамандарды тартуға ұмтылады.

Қызметкерлерді іздеу және іріктеудің негізгі тәсілдеріне мыналар жатады:

- Компанияның HR-брендін университеттермен серіктестік, салалық іс-шараларға қатысу және кәсіби бағдарлау бағдарламалары арқылы ілгерілету.
- Қызметкерлерді іріктеудің автоматтандырылған құралдарын, соның ішінде корпоративтік платформаларды

¹⁵ 2024 жылы ҚМГ тобы кадрлардың айналымын есептеу әдістемесін өзгертті. Өткен жылдары айналым = а / В*100, мұндағы а – өз бастамасымен жұмыстан шыққан қызметкерлер саны, тараптардың келісімі бойынша немесе қызметкердің кінәсінен, есепті кезеңнің соңына; в-есепті кезең үшін орташа тізімдік сан кезең. 2024 жылы айналым = а / В*100, мұндағы а-өз бастамасымен жұмыстан шыққан жұмысшылар саны, тараптардың келісімі бойынша немесе қызметкердің кінәсінен, есепті кезеңнің соңына; в-есепті кезең үшін тізімдік сан кезең.

(work.kmg.kz, qsamruk.kz) және рекрутингтік сервистерді пайдалану.

- Үміткерлерді конкурстық іріктеу. Үміткер таңдауда ҚМГ тобы ішіндегі ішкі кадрлық резервке басымдық беру.
- Жұмыс берушінің тартымды құндылық ұсынысын (EVP) қалыптастыру, оған бәсекеге қабілетті сыйақы, кәсіби даму және әлеуметтік кепілдіктер кіреді.

ҚМГ жаңа қызметкерлер мен ауыстырылған жұмыскерлерді сәтті бейімдеу үшін кешенді бейімделу жүйесін қолданады, оған мыналар кіреді:

- Корпоративтік бейімделу – Компанияның тарихымен, құндылықтарымен, стратегиясымен және құрылымымен танысу.
- Әлеуметтік бейімделу – ұжым ішінде тиімді коммуникация орнату.
- Ұйымдастырушылық бейімделу – корпоративтік ережелер мен рәсімдерді меңгеру.
- Техникалық бейімделу – корпоративтік IT-жүйелер мен жабдықтармен жұмыс істеуді үйрену.
- Кәсіби бейімделу – жұмыс процесі мен лауазымдық талаптарды игеру.
- Психофизиологиялық бейімделу – еңбек және демалыс режиміне бейімделуге көмектесу.

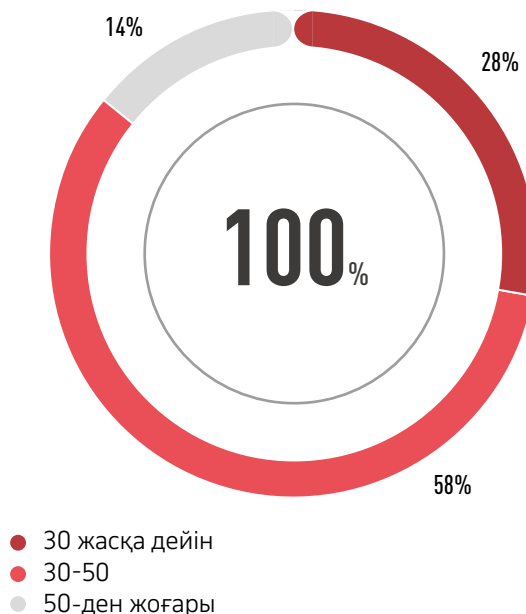
2024 жылы Компанияға 3 928 адам жұмысқа қабылданды. Жыныс бойынша бөлгенде, қабылданғандардың 82%-ын – ерлер, ал 18%-ын – әйелдер құрайды.

Жас ерекшеліктері бойынша қызметкерлердің басым бөлігі 30–50 жас аралығындағылар – 58%, одан кейін 30 жасқа дейінгілер – 28%, және 50 жастан асқандар – 14%.

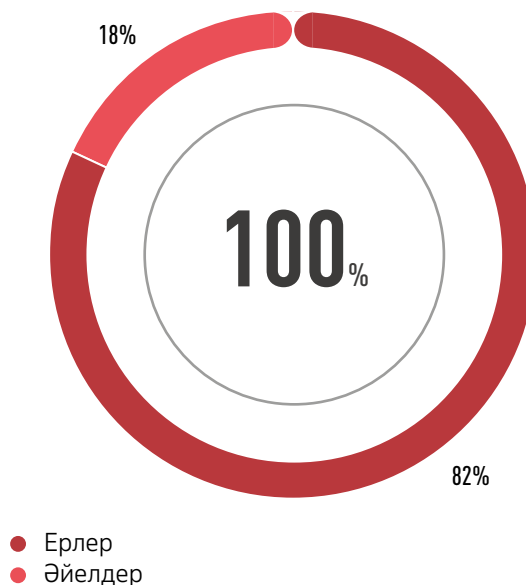
Ең көп жаңа қызметкерлер Маңғыстау облысына (1 037 адам), Атырау облысына (778 адам), Павлодар облысына (224 адам) және Астана қаласына (483 адам) қабылданды. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы шегінен тыс жерлерде 1 035 жаңа қызметкер жұмысқа орналасқан.

2024 ЖЫЛЫ ЖҰМЫСҚА ҚАБЫЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

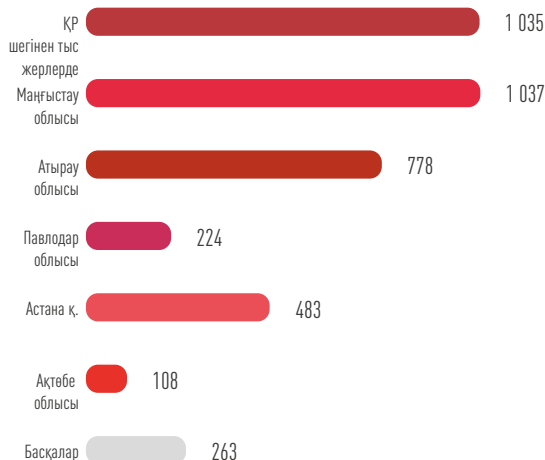
ЖАС ТОПТАР БОЙЫНША



ГЕНДЕРЛІК ТОПТАР БОЙЫНША



2024 ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДАҒЫ ӨҢІРЛЕР БОЙЫНША ЖҰМЫСҚА ҚАБЫЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНЫ, АДАМ



ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМУ

GRI 404-2, GRI 403-5

Кәсіби дамудың үздіксіз қамтамасыз етілуі – Топтың кадр саясатының басым бағыттарының бірі. ҚМГ қызметкерлерді оқытуға инвестиция салады және бұл ретте Компания бизнесінің стратегиялық қажеттіліктері мен заманауи технологияларға сүйенеді. Дамытудың негізгі бағыттары мыналарды қамтиды:

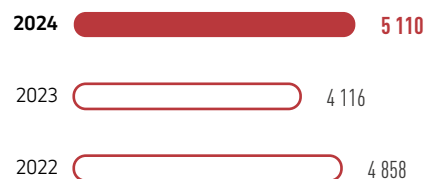
- Біліктілікті арттыру, оның ішінде халықаралық стандарттар бойынша сертификаттау және қосымша құзыреттерді меңгеру.
- Орта буын басшыларын басқару дағдыларына оқыту.
- Инженерлік-техникалық мамандықтар мен жұмысшы мамандықтарының қызметкерлерін оқыту.
- Цифрлық дағдыларды және автоматтандыру мен деректер талдауына қатысты құзыреттерді дамыту.
- ЖОО-лармен және дуальды оқыту бағдарламаларымен өзара іс-қимыл.

- Қызметкерлердің жоғары біліктілік алуын (магистратура, докторантура, MBA, DBA бағдарламаларына қатысу) қолдау.
- Қызметкерлерді қайта жұмысқа орналастыру (аутплейсмент) бағдарламаларын дамыту – штаттың қайта құрылуы немесе зейнеткерлікке шығу жағдайында жаңа мамандық меңгеруге мүмкіндік беру.
- Ішкі оқыту платформаларын енгізу, соның ішінде тренингтердің цифрлық каталогтары мен тәлімгерлік бағдарламалар.

Компания жүйелі түрде персоналды дамытуға инвестиция салады. 2024 жылы қызметкерлерді оқытуға 5 109,7 млн теңге бөлініп, бұл көрсеткіш 2023 жылмен (4 115,7 млн теңге) салыстырғанда 19%-ға артты.

2024 жылы бір қызметкерге шаққандағы орташа оқыту сағаты 35 сағатты құрады, бұл 2023 жылдағы көрсеткіштен (34 сағат) 2,9%-ға жоғары. Ер адамдар орта есеппен 38 сағат оқудан өтсе, әйелдер – 25 сағат, бұл айырмашылық өндірістік персонал құрылымына байланысты¹⁶.

ОҚЫТУҒА БАҒЫТТАЛҒАН ИНВЕСТИЦИЯЛАР, МЛН ТЕҢГЕ



БІР ЖҰМЫСКЕРГЕ ЖЫЛЫНА ОРТАША ОҚУ САҒАТЫНЫҢ САНЫ



¹⁶ 2023–2022 жылдардағы көрсеткіштер әдістеменің өзгеруіне байланысты қайта есептелді. Бір қызметкерге шаққандағы оқу сағаттарының орташа саны = қызметкерлер өткізген оқу сағаттарының саны/кезең соңындағы қызметкерлердің тізімдік саны.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ АРНАЛҒАН ОҚЫТУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫНЫҢ НЕГІЗГІ ТАҚЫРЫПТАРЫ



МІНДЕТТЕР МЕН ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ БОЙЫНША ОҚЫТУ

- Жол-көлік оқиғаларының алдын алу мақсатында ҚМГ компаниялар тобының жүргізушілері халықаралық ROSPA стандартына сәйкес «Қорғаныс жүргізу» бағдарламасы бойынша оқытылды. Аталған оқудан қызметкерлер мен қауіпті жүктерді тасымалдайтын 3 404 жүргізуші өтті (салыстыру үшін: 2023 жылы – 691 адам, 2022 жылы – 350 адам). Бағдарлама алдағы жылдары да жалғасын табады.

- «Интеграцияланған менеджмент жүйесінің ішкі аудиторы» тақырыбында оқыту ұйымдастырылып (ISO/OHSAS), оған 255 қызметкер қатысты.
- Тәуекелдерді бағалау дағдылары бойынша оқудан 422 қызметкер өтті.



ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БІЛІКТІЛІКТЕР МЕН СЕРТИФИКАТТАР

- 63 қызметкер DipIFR, ACCA, IPMA, CIMA, PMP, CFA, CIA және басқа да бағдарламалар бойынша халықаралық біліктілік пен сертификат алу үшін оқудан өтті.
- ҚМГ мен еншілес ұйымдардың негізгі қызметкерлерін халықаралық IPMA жоба менеджменті стандартына сәйкес жыл сайынғы сертификаттау аясында 83 маман емтихан мен сертификаттаудан өтті.
- 500-ден астам ҚМГ және ЕТҰ қызметкері жоба менеджменті бойынша ішкі тренингтерге қатысты.

МОДУЛЬДІК ОҚЫТУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ

- «Самұрық-Қазына» АҚ қолдауымен IR School, HR School, СпВ мектебі және «Бас геолог» бағыттары бойынша модульдік

бағдарламалар іске асырылды. Оқытуға 48 қызметкер қатысты.

- ҚМГ мен Eni SpA Affiliate Agip Caspian Sea B.V. арасындағы ынтымақтастық аясында ENI корпоративтік оқу орталығының профессоры Мануэль Мартинатти жүргізген «Total Project Management» офлайн оқыту бағдарламасы ұйымдастырылып, оған 43 қызметкер қатысты.

САЛАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ

Екі мамандандырылған білім беру бағдарламасы сәтті аяқталды:

- «FROSIO қорғаныс жабындарының инспекторлары» – 7 қызметкер FROSIO талаптары мен ISO/IEC 17024 стандартына сәйкес оқытылды.
- «Ұңғымаларды бақылау» – IWCF халықаралық стандарты бойынша 7 қызметкер оқытылды.

Халықаралық сертификаттар мамандардың жоғары біліктілігін және бұрғылау мен коррозияға қарсы қорғау кезінде қауіпсіздікті қамтамасыз ете алатындығын растайды.

ЖАСТАРҒА АРНАЛҒАН БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫ

«АЛЫП» бағдарламасы аясында өзгерістер көшбасшысы болып табылатын жас мамандар үшін келесі кезең жүзеге асырылды. Бағдарлама келесі модульдерді қамтыды:

- 1-модуль: DMAIC жобаларды іске асыру әдіснамасы;
- 2-модуль: тиімді коммуникация және тұлғалық тиімділік негіздері;
- 3-модуль: қаржы және технологиялар саласындағы кешенді сауаттылық.

2024 жылы бұл оқудан 63 маман өтті.

Оқыту аяқталғаннан кейін қатысушылар жеке жобаларын іске асырады және жаңа қатысушылар тобына тәлімгер бола алады.

«Жеті қадам» жастар бағдарламасы аясында 9 қызметкер басшылық құзыреттерін,

коммуникациялық дағдыларды және бюджеттік жоспарлау қағидаларын меңгеруге бағытталған оқудан өтті.

ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ ОҚЫТУ

ҚМГ-ның «Тұрақты даму және өндірістің көміртек сыйымдылығын төмендету» стратегиялық мақсаты аясында келесі тренингтер өткізілді:

- Көміртекті ұстау, сақтау және пайдалану технологиялары (CCUS, INPEX Corporation);
- Парниктік газдарды верификациялау жөніндегі сарапшыларды даярлау;
- Кәсіпорында парниктік газдарды басқару;
- ESG бойынша стратегиялық семинар;
- Қалдықтарды басқару;
- Биоалуантүрлілікке әсерді басқару;
- Парниктік газдар шығарындыларын реттеу және ESG енгізу;
- Төмен көміртекті даму және көміртек ізін басқару;
- «Green Ports» және «EcoPorts» сертификаттау;
- Petro Decarbonization бағдарламасы;
- Көміртекті ұстау, қайта пайдалану және сақтау;
- Әралуандылық және инклюзивтілік.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҚЫЗМЕТІН БАҒАЛАУ

ҚМГ еңбек өнімділігін арттыруды, сондай-ақ қызметкерлердің әлеуетін ашу мен мансаптық өсуін қамтамасыз етуді көздейтін бағалау жүйесін енгізген. Бағалау жүйесінің негізгі тәсілдеріне мыналар жатады:

- Корпоративтік бизнес-мақсаттарды жеке KPI көрсеткіштері арқылы каскадтау.
- Қызметкерлердің нәтижелерін бағалаудың ашық әрі объективті жүйесін енгізу.
- Қызметкерлермен кері байланыс орнату және жеке даму жоспарларын түзету.
- Бағалау рәсімдерінің тұрақтылығы мен әдістемелік бірізділігі.

ӨНІМДІЛІК ЖӘНЕ МАНСАПТЫҚ ДАМУ БОЙЫНША ТҰРАҚТЫ БАҒАЛАУДАН ӨТКЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҮЛЕСІ, %



МҰРАГЕРЛІК ЖҮЙЕСІ ЖӘНЕ ДАРЫНДЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ БАСҚАРУ

ҚМГ негізгі лауазымдарға мұрагерлік жүйесін және ішкі кадрлық резервті дамытуды жүзеге асырады. Бұл бағыттағы тәсілдерге мыналар кіреді:

- Жоғары әлеуетті қызметкерлерді іріктеу және оларды басқарушылық лауазымдарға даярлау.
- Жеке даму бағдарламаларын және мансаптық жоспарларды әзірлеу.
- Шетелдік мамандардың тәжірибесін қазақстандық кадрларға беру.
- Кросс-функционалдық сараптаманы және ішкі тәлімгерлікті дамыту.

ҚМГ тобының жас мамандары, жаңадан жұмысқа қабылданған қызметкерлер, кадрлық резерв өкілдері мен жалпы қызметкерлердің кәсіби дамуын қолдау және сүйемелдеу мақсатында Ішкі тренерлер мен Тәлімгерлер институты құрылған.

ҚМГ компаниялар тобында кадрлық резервті қалыптастыру және дамыту «МАНСАП» жобасы аясында жүзеге асырылады. 2023–2024 жылдары тәлімгерлік бағдарламасы іске қосылып, «А» және «Б» пулдарының ізбасарлары «С» пулына тәлімгер ретінде бекітілді.

2024 жылдың соңында «Мұнай өңдеу және мұнайхимия», «Барлау және өндіру», «Тасымалдау және маркетинг», сондай-ақ «Мұнайсервистік активтер» бағыттары бойынша өндірістік кадрлық резервке іріктеу өткізілді. Іріктеуге ҚМГ тобының 1000-нан астам қызметкері қатысты.

2024 жылы негізгі лауазымдарға тағайындаулардың 35%-ы кадрлық резерв қатарынан жүзеге асырылды.

ЖАС МАМАНДАРМЕН ЖҰМЫС

ҚМГ өндірістік нысандар орналасқан өңірлердегі оқу орындарымен белсенді түрде әріптестік орнатып, жас мамандарды даярлау бағдарламаларын іске асырады:

- Студенттерді оқытуға қаржыландыру жүргізіледі – 2024 жылы ҚМГ кәсіпорындары 1966 студенттің жоғары оқу орындарында оқуын қаржыландырды.
- Өндірістік және диплом алды тәжірибелер тұрақты түрде ұйымдастырылады – 2024 жылы 1713 студент тәжірибеден өтті.

Жас мамандарға арналған негізгі бағдарламалар:

- «Жас маман» – Атырау мұнай өңдеу зауыты (АМӨЗ) жас мамандарына арналған бағдарлама. 2024 жылы бағдарламаға 9 адам қатысып, 4-і оқуды аяқтады, 2-і жұмысқа орналасты, 5-і оқуды жалғастыруда.
- Дуальды оқыту – оқыту, тағылымдама және жұмысқа орналастыруды біріктіреді:
 - ЕМГ – 106 адам, олардың 10-ы жұмысқа орналасты;
 - ҚБМ – 57 адам;
 - АМӨЗ – 30 адам, олардың 7-ы жұмысқа орналасты;
 - ПМХЗ – 86 адам, олардың 22-і жұмысқа орналасты;

- КРІ – 10 адам;
- ПКОВ – 27 адам;
- KMG International – 42 адам.
- «KMG School» – «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС-ға тар бейінді мамандарды даярлау бағдарламасы. 2022–2024 жылдары 18 адам оқытылып, 18-сі жұмысқа орналасты, оқуды 3 адам жалғастыруда.
- «Стажер» – АМӨЗ-да негізгі кәсіптер бойынша оқыту бағдарламасы. 2023–2024 жылдары 60 адам оқып, 31-і жұмысқа орналасты. 2024 жылы қосымша 20 стажер іріктелді.

2024 жылы ҚМГ мен «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ бірлесіп, Маңғыстау облысының 60 жұмыссыз азаматын оқыту бойынша бірегей жобаны іске асырды. Бұл бастаманың мақсаты өңірдегі жұмыссыздық деңгейін төмендету және әлеуметтік-экономикалық тұрақтылықты қамтамасыз ету болды.

«Білім беру интенсиві» бағдарламасы қатысушыларды жұмысқа орналастыруға дайындауға бағытталды. Оқыту барысында болашақ мамандар кәсіби дағдыларды меңгеріп, мұнай-газ саласы бойынша білім алды және жұмыс процесіне бейімделді.

Оқуды аяқтағаннан кейін бағдарламаның барлық түлектеріне «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ-да жұмысқа орналасу мүмкіндігі ұсынылды. Қатысушылардың

көпшілігі үшін бұл алғашқы жұмыс орны болды, бұл оларға тәжірибе жинауға және мұнай-газ саласындағы мансапты бастауға мүмкіндік берді.

ЖАЛАҚЫ МЕН ЫНТАЛАНДЫРУДЫ БАСҚАРУ

GRI 401-2, GRI 202-1, GRI 405-2, GRI 201-3

ҚМГ жалақы жүйесін басқаруда әділдік, ашықтық және объективтілік қағидаттарын ұстанады.

ҚМГ-НІҢ ЖАЛАҚЫ ЖҮЙЕСІНІҢ НЕГІЗГІ ЭЛЕМЕНТТЕРІ

Еңбекақы төлеу жүйесі

- Ішкі әділеттілік пен нарықтағы бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ететін грейдинг жүйесі.
- Жұмыстың күрделілігіне, біліктілік деңгейіне, жауапкершілік дәрежесіне және қызметкердің нәтижелілігіне байланысты еңбекақыны саралау.
- Негізгі қызмет көрсеткіштеріне (НҚК) қол жеткізгені үшін сыйақы беру жүйесі. Қызметкерлерді ынталандыруға арналған бонустық бағдарламалар.
- Еңбек нарығын бақылау және еңбекақы бенчмаркингі – жалақы деңгейінің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін.
- Жалақы жүйесінің ашықтығы – қызметкерлерге өз жалақысының қалай анықталатынын және оған қандай факторлар әсер ететінін түсінуге мүмкіндік береді.

Әлеуметтік жеңілдіктер мен қолдау бағдарламалары

- Ерікті медициналық сақтандыру – қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері үшін.
- Мемлекеттік емес зейнетақымен қамсыздандыру – қызметкерлердің қосымша қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету мақсатында.
- Спорттық-сауықтыру іс-шараларына жартылай өтемақы – қызметкерлердің денсаулығын нығайту үшін.

- Әлеуметтік әл-ауқат бағдарламалары – жайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және тұрмыстық инфрақұрылымды жақсарту.
- Қиын өмірлік жағдайлардағы қаржылық қолдау – мысалы, ауыр сырқаттар немесе жақын адамынан айырылу кезінде.

Материалдық емес ынталандыру бағдарламалары

- Үздік қызметкерлерді ынталандыруға арналған кәсіби шеберлік конкурстары.
- Еңбегі үшін жария мойындау және марапаттау.
- Шығармашылық бастамаларды ынталандыру және «кайдзен» бағдарламаларына (бизнес-процестерді жетілдіру) қатысу.
- Кері байланыс пен қатыстылық мәдениетін енгізу.

Компания грейдтік сыйақы жүйесін қолданады, ол қызметкерлердің әлеуметтік санатына қарамастан бірдей лауазымдарда еңбекақы теңдігін қамтамасыз етеді. 2024 жылы әйелдер мен ерлердің орташа жалақысының арақатынасы Компания бойынша орта есеппен 97%-ды құрады. Қызметкерлер санаттары бөлінісінде әйелдердің орташа жалақысының ерлердің орташа жалақысына қатынасы әкімшілік-басқару персоналы арасында 72%, ал өндірістік персонал арасында 92% құрады. Әкімшілік-басқару персоналы санатында байқалатын жалақы айырмашылығы осы санат ішіндегі қызметкерлердің атқаратын лауазымдарының деңгейінің әртүрлілігімен түсіндіріледі.

2024 жылы Топтағы бастапқы деңгейдегі жалақының Қазақстан Республикасының ұлттық заңнамасында белгіленген ең төменгі жалақыға қатынасы ерлер үшін 6,18, әйелдер үшін 7,24 көрсеткішін құрады.

ҚМГ әділ әрі тиімді еңбекақы жүйесін қамтамасыз етуге ғана емес, сонымен қатар әрбір қызметкер өзін бағаланатын әрі Компанияда ұзақ мерзімді жұмыс істеуге және дамуға ынталы сезінетін ортаны құруға ұмтылады.

Қызметкерлердің зейнетақы жоспарлары

Қазақстан Республикасының ұлттық заңнамасына сәйкес, азаматтардың зейнетақы жинақтары Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорында, сондай-ақ ерікті жинақтаушы зейнетақы қорларында орналастырылады.

ҚМГ ұжымдық шарттар аясында зейнеткерлерге әлеуметтік қолдау көрсету бойынша қосымша міндеттемелерді орындайды. Зейнеткерлік жасқа жетуіне байланысты еңбек қызметін аяқтаған және зейнетке шыққан қызметкерлер келесі әлеуметтік қолдау шараларына ие болады:

- Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мерекелеріне орай бір реттік материалдық көмек;
- мерейтойлық жасқа толуына байланысты бір жолғы төлемдер;
- шипажайлық-курорттық емделуге жолдамалар және олардың құнының бір бөлігін өтеу;
- өзге де әлеуметтік қолдау шаралары.

Сонымен қатар, ҚМГ кәсіпорындарында зейнеталды жастағы қызметкерлерді қолдау бағдарламасы жүзеге асырылады. Бұл бағдарлама еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу кезінде өтемақы төлеумен зейнетке ерте шығу мүмкіндігін көздейді. Зейнет жасына жеткен қызметкерлерге де еңбек қатынастарын аяқтаған кезде өтемақы қарастырылады.

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Әлеуметтік аударымдар және міндетті зейнетақы жарналары, млрд теңге	66	79	101

2024 жылы бұл сома 2024 жылдан бастап енгізілген Жұмыс берушінің міндетті зейнетақы жарналарын (ЖБМЗЖ) қамтиды.

ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТ

ҚМГ қызметкерлер үшін қолайлы еңбек жағдайын жасап, олардың әлеуметтік қорғалу деңгейін арттыруға ұмтылады. Әлеуметтік саясаттың негізгі бағыттары мыналарды қамтиды:

- Өндірісті үздіксіз жетілдіру жобаларын қолдау.
- Ұжымдық шарттар мен әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру.
- Инклюзивтілік пен тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.
- Өндірістік нысандардағы еңбек және тұрмыс жағдайларын жақсарту.
- Халықтың әлеуметтік осал топтарына қолдау көрсету арқылы корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті дамыту.
- Корпоративтік еріктілік бағдарламаларын ұйымдастыру.
- Ішкі коммуникацияны дамыту.

- Әлеуметтік тұрақтылықты зерделеу және оның нәтижелері негізінде даму жоспарларын әзірлеу.

ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ ДЕҢГЕЙІ

2024 жылы ҚМГ еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік тұрақтылық деңгейі қанағаттанарлық деп бағаланды – индекс 79%-ды құрады, бұл 2023 жылғы көрсеткіштен (75%) 4 пайыздық тармаққа жоғары.

Әлеуметтік тұрақтылықты бағалау мақсатында жыл сайын Samruk Research Services зерттеуі жүргізіледі. Зерттеу нәтижелері кәсіпорындар деңгейінде жеке Іс-шаралар жоспарларын әзірлеу үшін негіз ретінде пайдаланылады. Бұл жоспарлар анықталған проблемалық аймақтарды жоюға және қызметкерлердің

қанағаттанушылығын арттыруға бағытталған. Іс-шаралар еңбек жағдайларын жақсарту, кері байланыс жүйесін дамыту, қызметкерлерге жайлы тұру және тамақтану жағдайларын ұйымдастыру және басқа да шараларды қамтиды.

2024 жылы Корпоративтік орталық барлық еншілес ұйымдарға арналған бірыңғай SRS көрсеткіштерін жақсарту жөніндегі Іс-шаралар жоспарының форматын енгізді, сондай-ақ жергілікті жерлерде жоспарларды әзірлеуге жәрдем көрсету және көшпелі консультациялар тәжірибесін бастады, бұл әлеуметтік саясатты нығайтуға ықпал етті.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ТҰРМЫСТЫҚ ЖАҒДАЙЫ

ҚМГ қызметкерлердің еңбек және демалыс жағдайларын жақсарту бойынша жүйелі түрде жұмыс жүргізуде. Бұл мәселелер еншілес

және тәуелді ұйымдарда (ЕТҰ) әлеуметтік тұрақтылықты арттыру бойынша жоспарларға енгізілген және барлық еншілес кәсіпорындар әзірлеген 2023–2027 жылдарға арналған жол карталарында бекітілген.

2024 жылы осы бағдарламалар шеңберінде әлеуметтік-тұрмыстық инфрақұрылымның 183 нысанында жақсарту жұмыстары жоспарланды. Оның ішінде:

- 106 нысанда жұмыстар толық аяқталды,
- 20 жаңа нысан салынды,
- 23 нысанда күрделі жөндеу жүргізілді,
- 51 нысанда ағымдағы жөндеу жұмыстары орындалды,
- вагондар мен тұрмыстық кабиналар және басқа да жабдықтар – 12 бірлік жаңартылды.

2024 жылы инвестициялардың жалпы көлемі 3,7 млрд теңгені құрады. 3,1 млрд теңге сомасына қалған 77 нысанды аяқтау 2025 жылға жоспарланған.

КӘСІПОДАҚТАР ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАР

GRI 2-30, GRI 401-2

ҚМГ тобы құрамында 36 606 қызметкердің мүддесін білдіретін 35 кәсіподақ ұйымы жұмыс істейді.

КӘСІПОДАҚТАРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ

ҚМГ кәсіподақтармен өзара іс-қимылды салалық және өңірлік деңгейлерде еңбек заңнамасына сәйкес әлеуметтік әріптестік қағидаттарында құрады.

Салалық деңгейде әлеуметтік кепілдіктер, еңбек ұйымдастыру және еңбекақы төлеу, жұмыспен қамту, гендерлік және жастар саясаты, еңбекті қорғау, сондай-ақ еңбек дауларын алдын алу және шешу тетіктері сияқты ынтымақтастықтың негізгі қағидаттары Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы Салалық келісімде айқындалған. ҚМГ және оның кәсіпорындары осы құжатты әзірлеуге белсенді түрде қатысты.

ҚМГ еншілес ұйымдарымен бірлесе отырып, әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия жұмысына қатысады, онда әлеуметтік тұрақтылық, салалық біліктілік стандарттарын дамыту және адами капиталды нығайту мәселелері талқыланады. ҚМГ 2023–2025 жылдарға арналған Салалық келісімнің талаптарын орындауда, бұл құжат қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыруға, кәсіподақтардың рөлін күшейтуге және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталған.

ҚМГ еншілес ұйымдарындағы еңбекақы төлеу жүйесі салалық талаптарға сәйкес келеді және жұмысшылардың разрядтары арасындағы ең төменгі коэффициенттер мен бірінші разрядтағы жұмысшылар үшін ең төменгі тарифтік мөлшерлемелерді қамтиды.

Өңірлік деңгейде өзара іс-қимыл әлеуметтік әріптестік жөніндегі облыстық комиссиялар арқылы жүзеге асырылады. Бұл комиссияларда жұмыспен қамту мен еңбекті қорғау

мәселелерімен қатар, ұжымдық еңбек даулары да қаралады. ҚМГ құрамындағы барлық компанияларда келісім комиссиялары жұмыс істейді.

Әлеуметтік тұрақтылықты сақтау мақсатында ҚМГ мен еншілес ұйымдарының басшылығы кәсіподақтармен тұрақты диалог жүргізеді. Кәсіподақ комитеттерімен өткізілетін кездесулер ұжымдық шарттардың орындалуы, еңбек тәртібі, еңбек жағдайлары мен қауіпсіздік, әлеуметтік жеңілдіктер мен өтемақылар бойынша мәселелерді жедел шешуге мүмкіндік береді.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАР ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

ҚМГ әрбір қызметкердің еңбек құқықтарын іске асыру үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді және ұжымдық шарттарды жасасу мен өзгерту мәселелерінде еңбек ұжымдарымен белсенді өзара іс-қимыл жасайды. Әлеуметтік әріптестік аясында Компания келіссөздер жүргізу мерзімдерін қатаң сақтайды, процестің ашықтығын және ұжымдық шарттарда бекітілген барлық міндеттемелердің орындалуын қамтамасыз етеді.

ҚМГ Тобының 21 еншілес ұйымында ұжымдық шарттар қолданылады және олар Топ қызметкерлерінің жалпы санының 97%-ын қамтиды.

Еңбек заңнамасына сәйкес кез келген қызметкер өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға құқылы. Қызмет түрі немесе аумақтық белгісі бойынша бірлестік бостандығы мен ұжымдық келіссөздер жүргізу құқықтарын шектеу Компания қызметінде көзделмеген. Біз қызметкерлердің бірлестіктер бостандығы құқығын іске асыруға қолайлы жағдай жасаймыз.

2024 жылы қолданыс мерзімінің аяқталуына байланысты «Өзенмұнайгаз» АҚ, «ЕР KMG Catering» ЖШС, «ҚазГПЗ» ЖШС, «ӨзенМұнайСервис» ЖШС компанияларында ұжымдық шарттардың жаңа редакцияларына қол қойылды. Еңбек ұжымдарының бастамасымен ҚР аумағындағы «ҚМГ Кашаган Б.В.» компаниясының филиалында және «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ

Корпоративтік орталығында жаңа ұжымдық шарттар жасалды.

«ӨзенМұнайСервис» ЖШС, «Ойл Транспорт Корпорейшн» ЖШС және «Суды өндіру және тасымалдауды басқару» ЖШС компанияларында әлеуметтік пакеттер жақсартылған қосымша келісімдерге қол қойылды.

«KMG GREEN Energy» ЖШС, «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС, «Павлодар мұнайхимия зауыты» ЖШС, «МаңғыстауЭнергоМұнай» ЖШС, «МұнайТелеком» ЖШС, «Oil Services Company» ЖШС, «KMG PetroChem» ЖШС, «Қазмортрансфлот» ЖШС және «KMG Security» ЖШС компанияларында ішкі нормативтік құжаттарға өзгерістер мен толықтырулар енгізіліп, әлеуметтік жеңілдіктердің түрлері мен шарттары жақсарту жағына қарай қайта қаралды.

ҚМГ қызметкерлері мен олардың отбасыларына әлеуметтік қолдау жүйесін кезең-кезеңімен дамытуда. Ұжымдық шарттар елуге жуық әлеуметтік қолдау түрін көздейді.

Маңғыстау, Атырау, Ақтөбе, Қызылорда және Павлодар облыстарында орналасқан еншілес ұйымдардың қызметкерлеріне келесі әлеуметтік қолдау шаралары ұсынылады:

- сауықтыруға арналған материалдық көмек;
- қызметкерлер мен олардың отбасыларына арналған ерікті медициналық сақтандыру;
- санаторлық-курорттық емделуге жұмсалған шығындарды өтеу;
- мүгедектік пен кәсіби аурулар жағдайындағы төлемдер;
- қиын өмірлік жағдайларда материалдық көмек көрсету;
- жүктілік және босану, бала күтімі бойынша жәрдемақылар;
- зейнеткерлікке ерте шығу кезіндегі төлемдер және басқа да төлемдер.

2024 жылы ҚМГ ұжымдық шарттарды стандарттау жұмыстарын жалғастырды. Бұл ерікті әлеуметтік жеңілдіктердің бірыңғай жүйесін құруға және олардың бөлінуінің ашықтығын қамтамасыз етуге бағытталған.

2024 жылы барлық әлеуметтік төлемдер мен кепілдіктер толық көлемде сақталып, төленді. Жалпы, 2024 жылы көрсетілген әлеуметтік қолдау көлемі 25 млрд теңгені құрады.

ІШКІ КОММУНИКАЦИЯЛАР

ҚМГ Тобының кәсіпорындарында басшылық пен қызметкерлер арасындағы тиімді кері байланысты қамтамасыз ететін ішкі коммуникация жүйесі жолға қойылған. ҚМГ-нің барлық еншілес ұйымдарында басшылықтың еңбек ұжымдарымен тұрақты кездесулері өткізіліп тұрады. Бұл кездесулерде әлеуметтік, тұрмыстық және өндірістік мәселелер талқыланады. Аталған жүйенің мақсаты – бір жағынан, қызметкерлерді Компанияның стратегиялық мақсаттары мен ағымдағы жағдайы туралы хабардар ету, екінші жағынан – қызметкерлер мен олардың өкілдерінің пікірін ескеру.

2024 жылы ҚМГ еншілес ұйымдарының 9 000-нан астам қызметкерінің қатысуымен 67

есептік кездесу өткізілді. Талқылау барысында қызметкерлер өндірістік үдерістерге, жұмысқа орналасуға, еңбек қауіпсіздігіне және әлеуметтік қолдауға қатысты 300-ден астам сұрақ қойды. Әрбір сұрақ бойынша тиісті түсіндірмелер беріліп, шешімдер қабылданды.

Ашық коммуникацияны қолдау мақсатында еншілес ұйымдарда өзара іс-қимылдың қосымша құралдары енгізілді: бірінші басшылардың қызметкерлерді жеке қабылдауы, корпоративтік блогтар, ішкі ақпараттық сайттар және өзекті хабарландыруларды көрсету үшін видеомониторлар. Жедел ақпараттандыру ақпараттық тақталар мен электрондық хабарламалар арқылы да жүзеге асырылады.

ОМБУДСМЕН

«ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ-ның Омбудсмені – Компанияның Директорлар кеңесіне тікелей бағынатын тәуелсіз тұлға. Омбудсменнің негізгі міндеті – корпоративтік этика қағидаттарының сақталуын қамтамасыз ету, еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу және қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына жол бермеу.

Омбудсмен өз қызметін тәуелсіздік, бейтараптық, әділдік, құпиялық және бейресми көзқарас қағидаттарына сай жүзеге асырады.

2024 жылы Омбудсмен қызметі қызметкерлердің корпоративтік этика және еңбек құқықтары мәселелері бойынша хабардарлығын арттыру бағытында белсенді жұмыс жүргізді. Осы мақсатта ҚМГ-нің ірі кәсіпорындарында – «ПетроҚазақстан Ойл Продактс» ЖШС, «Қаражанбасмұнай» АҚ, «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ, «Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС, «Өзенмұнайгаз» АҚ және басқа да ұйымдарда 14 түсіндіру кездесуі өткізілді. Сонымен қатар, өндірістік нысандармен бірге жатақханалар, асханалар сияқты әлеуметтік нысандарда еңбек жағдайлары мен Іскерлік этика кодексінің сақталуына қатысты мәселелер талқыланды.

ҚМГ тобының қызметкерлері Омбудсменге «Нысана» жедел желісі, электрондық пошта немесе тікелей жеке қабылдау арқылы жүгіне алады.

Сонымен қатар, 2024 жылы ҚМГ Омбудсмені:

- Компанияның жаңартылған құндылықтарына сәйкес ҚМГ Іскерлік этика кодексін өзектендіру жұмысына қатысты;
- «Ембімұнайгаз» АҚ пен «ҚазТрансОйл» АҚ-ның омбудсмендеріне әдістемелік қолдау көрсетті;
- «Самұрық-Қазына» АҚ компанияларының омбудсмендер форумдарына, конференцияларына және кеңестеріне қатысып, Адам құқықтары жөніндегі ұлттық орталықпен ынтымақтастық орнатты.

Омбудсмен қызметі алдағы уақытта да қызметкерлердің өтініштеріне жедел әрекет ету және ҚМГ-дегі корпоративтік этиканы жетілдіру бағытында жұмысын жалғастырады.

ЭТИКАЛЫҚ ҚАҒИДАТТАР

«ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ-да Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) қолданылады, ол 2025 жылдың басында жаңартылды. Кодекс ережелері Компанияның барлық қызметкерлері, соның ішінде басшылық құрам үшін міндетті болып табылады. Құжат еншілес және тәуелді ұйымдарға, сондай-ақ іскерлік серіктестер мен мердігерлерге де қолданылады.

Кодекс Компанияның корпоративтік мәдениетінің негізі болып табылатын этикалық мінез-құлықтың негізгі қағидаттарын айқындайды:

- Этикалық мінез-құлық – жоғары моральдық және этикалық нормаларды сақтау, дәстүрлерге, мәдени ерекшеліктер мен заңнамаға құрметпен қарау.
- Кәсібилік – құзыреттерді үнемі жетілдіру, қызметтік міндеттерге жауапкершілікпен қарау және үздіксіз даму.
- Әділдік пен меритократия – барлық қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктер, ашық іріктеу және мансаптық өсу рәсімдері.
- Құрмет – әріптестермен, серіктестермен, акционерлермен, мемлекеттік органдармен және басқа да мүдделі тараптармен сыпайы әрі сындарлы қарым-қатынас.
- Ашықтық – іскерлік үдерістердегі адалдық пен айқындық, еркін ақпарат алмасуды және сындарлы диалогты қамтамасыз ету.

- Экологиялық жауапкершілік – қоршаған ортаны қорғау стандарттарын сақтау, ресурстарды ұқыпты пайдалану.
- Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік үшін жауапкершілік – қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және жазатайым оқиғалар қаупін азайту.
- Тұрақты даму қағидаттары – Компанияның, қоғамның және келешек ұрпақтың ұзақ мерзімді мүдделерін ескеру.
- Дискриминация мен қысым көрсетуге жол бермеу – кез келген нысандағы қысымға, қорқытуға немесе әдепсіз мінез-құлыққа тыйым салу.

Кодекстің сақталуын бақылауды Компанияда комплаенс және омбудсмен қызметтері жүзеге асырады. Әрбір қызметкер Кодекспен танысып, оның ережелерімен келісетінін растауға міндетті. Кодексті бұзу ішкі нормативтік құжаттар мен Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тәртіптік жауапкершілікке әкелуі мүмкін.

Компания Кодексті бұзушылықтар туралы хабарлауға арналған құпия және қолжетімді тетіктерді қамтамасыз етеді. Жақсы ниетпен жасалған өтініштер үшін қызметкерлердің қуғын-сүргінге ұшырамауына кепілдік береді және ашық әрі этикалық корпоративтік ортаны қалыптастыруға ықпал етеді.



ӨТІНІШТЕР МЕН ШАҒЫМДАРДЫ БЕРУ ТЕТІКТЕРІ

GRI 2-25, GRI 2-26

Компания өтініштер мен шағымдарды беру тетіктерінің қолжетімді болуына ерекше мән береді, олардың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптар үшін

бұзушылықтар туралы хабарлау, кеңес алу және олардың қаралу барысын бақылау мүмкіндігін беретін бірнеше арнайы арна ұсынылған.

ӨТІНІШТЕРДІ БЕРУ БОЙЫНША НЕГІЗГІ АРНАЛАРЫ

СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚ ЖӘНЕ АЛАЯҚТЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША ЖЕДЕЛ ЖЕЛІ (HOTLINE)

Сыбайлас жемқорлық пен комплаенс мәселелері бойынша ҚМГ-нің жедел желісін халықаралық KPMG компаниясы тәуелсіз түрде басқарады, бұл өтініш берушілердің қорғалуын және өтініштердің объективті қаралуын қамтамасыз етеді. Бұл арна арқылы сыбайлас жемқорлық қатерлері, мүдделер қақтығысы және өзге де әдепке сай емес әрекеттер туралы хабарлауға болады.

Қалай жүгінуге болады?

- Жедел желі нөмірі: 8 (800) 080-47-47
- WhatsApp: 8 (771) 191-88-16
- Email: mail@sk-hotline.kz
- Интернет-портал: www.sk-hotline.kz

Қандай өтініштер қабылданады?

- Сыбайлас жемқорлық, алаяқтық және лауазымдық өкілеттіктерді асыра пайдалану фактілер
- ҚМГ қызметкерлері мен серіктестерінің жұмысына қатысты мүдделер қақтығысы
- Корпоративтік этика нормалары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты бұзу
- Қазақстан Республикасының заңнамасын бұзу күдігі

Компания өтініш берушілердің толық құпиялылығын және құдалаудан қорғалуын қамтамасыз етеді. Өтініштерді қарау үдерісі халықаралық іскерлік этика стандарттарына толық сәйкес жүргізіледі.

Келіп түскен өтініштерді тіркеу және өтініш иесіне жауап беру процесі толық автоматтандырылған. Барлық өтініштер «жедел желі» операторынан ҚМГ компаниялар тобының комплаенс-офицерлеріне нақты уақыт режимінде жолданады.

Комплаенс қызметі тоқсан сайын келіп түскен өтініштерді қарау нәтижелері туралы ақпаратты ҚМГ Аудит комитетіне және Директорлар кеңесіне жеткізіп отырады.

БІРЫҢҒАЙ ОРТАЛЫҚТАНДЫРЫЛҒАН «НЫСАНА» ЖЕДЕЛ ЖЕЛІСІ

«НЫСАНА» (NYSANA) жедел желісі әлеуметтік және еңбек қатынастарына қатысты мәселелер бойынша өтініштерді қабылдау үшін құрылған. Бұл арна Компания қызметкерлеріне де, әлеуетті бұзушылықтарға тап болған өзге де мүдделі тараптарға да арналған.

Қалай жүгінуге болады?

- Жедел желі нөмірі: 8 (800) 080-30-30
- WhatsApp: 8 (778) 120 99 11
- Email: nysana@cscc.kz
- Интернет портал: nysana.cscc.kz
- ҚМГ-нің ішкі корпоративтік порталы арқылы қолжетімділік

Қандай өтініштер қабылданады?

- Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы бұзушылықтар
- Еңбек даулары
- Әлеуметтік-еңбек қатынастарына қатысты өзге де мәселелер

Жедел желі тәулік бойы және анонимді түрде жұмыс істейді, барлық өтініштер құпиялылық қағидаттарын сақтай отырып қаралады.

АЗАМАТТАРДЫҢ БАРЛЫҚ ӨТІНІШТЕРІ ҮШІН БІРЫҢҒАЙ АҚПАРАТТЫҚ ЖҮЙЕ – E-OTINISH

«E-Otinish» платформасы – Қазақстандағы жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін өңдеуге арналған бірыңғай цифрлық жүйе. Бұл арна өтініштерді Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ашық әрі тиімді қарауды қамтамасыз етеді.

ӨТІНІШТЕР СТАТИСТИКАСЫ

КОМПЛАЕНС ЖӘНЕ ЭТИКА МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӨНІНДЕГІ ЖЕДЕЛ ЖЕЛІ (HOTLINE)

2024 жылы комплаенс бойынша жедел желіге 115 өтініш түсті, бұл 2023 жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда 35%-ға көп. Бұл қызметкерлер мен контрагенттердің белсенділігі мен қызығушылығының артқанын, сондай-ақ жедел желінің танымалдығының артуын және ҚМГ-де комплаенс функциясына деген сенімнің нығаюын көрсетеді. Өтініштердің ең өзекті тақырыптары сыбайлас жемқорлық, еңбек даулары және сатып алулар салаларына қатысты болды.

БІРЫҢҒАЙ ОРТАЛЫҚТАНДЫРЫЛҒАН «НЫСАНА» ЖЕДЕЛ ЖЕЛІСІ

Есептік кезеңде «Нысана» байланыс арнасы, электрондық пошта және Омбудсменмен жеке кездесулер арқылы қызметкерлердің

Қалай жүгінуге болады?

Өтінішті келесі жолдармен жолдауға болады:

- Ресми сайт арқылы: <https://eotinish.gov.kz>
- App Store және Google Play платформаларында қолжетімді «E-Otinish» мобильді қосымшасы арқылы
- Қазақстан аумағындағы барлық Халыққа қызмет көрсету орталықтары (ХҚКО) арқылы

Жүйенің артықшылықтары:

- Әрбір өтінішке бірегей нөмір берілетін автоматты тіркеу
- Өтініштің қаралу мәртебесін қадағалау мүмкіндігі
- Белгіленген мерзімде ресми жауап беру кепілдігі

құқықтарының бұзылуы және әлеуметтік-еңбек даулары мәселелері бойынша 112 өтініш келіп түсті. Өтініштерді қарау қорытындысы бойынша омбудсмен тарапынан өтініш берушілерге тиісті ақпарат берілді. Бұл жұмыс өтініштердің мұқият зерттелуін және қызметкерлерге уақытылы жауап қайтаруды талап етті.

Қаралған өтініштердің қатарында:

- Басшылар тарапынан қысым көрсетуге байланысты шағымдар қаралып, тәртіптік жаза қолдану шаралары қабылданды.
- Түсіндіру кездесулері мен консультациялар өткізу арқылы еңбек даулары шешілді.

АЗАМАТТАРДЫҢ БАРЛЫҚ ӨТІНІШТЕРІ ҮШІН БІРЫҢҒАЙ АҚПАРАТТЫҚ ЖҮЙЕ – E-OTINISH

2024 жылы ҚМГ-ге «E-Otinish» жүйесі арқылы жеке және заңды тұлғалардан 1 289 өтініш келіп түсті.

ӨТІНІШТЕРМЕН ЖҰМЫС ІСТЕУ РЕГЛАМЕНТІ

ҚМГ-ге келіп түскен өтініштер 2024 жылы Директорлар кеңесі бекіткен Өтініштерді қарау регламентіне сәйкес өңделеді. Бұл құжат мынадай негізгі қағидаларды қамтиды:

- Өтініштерді, соның ішінде «E-Compliance» жүйесіне келіп түскен өтініштерді тіркеу.
- Өтініштерді бұзушылық сипатына қарай жіктеу (мысалы: сыбайлас жемқорлық, этика, еңбек қатынастары және т.б.).
- Қажет болған жағдайда жауапты тұлғаларды тағайындау және жұмыс топтарын құру.
- Қарау мерзімдерін белгілеу.
- Өңдеу қағидаттары: объективтілік, толықтық, құпиялылық және өтініш берушілерді құдалаудан қорғау.
- Кері байланыс тетіктері: өтініш иелері шағымды қарау мәртебесі мен нәтижелері туралы ақпарат алады.

АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 406-1

ҚМГ-НІҢ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ адам құқықтарын сақтау мен қорғаудың маңыздылығын толық түсіне отырып, өз қызметінде халықаралық стандарттар мен ұлттық заңнама талаптарын басшылыққа алады. Компания құндылық құру тізбегінің барлық кезеңдерінде адам құқықтарын құрметтеуді қамтамасыз ету бойынша өзіне міндеттемелер жүктейді және осындай тәсілді серіктестерінен, жеткізушілерінен және мердігерлерінен де күтеді.

ҚМГ өз қызметін келесі халықаралық стандарттар мен құжаттарда баяндалған қағидаттарға негіздейді:

- Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы;
- Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакт;
- Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт;
- БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары саласындағы басшылық қағидаттары;
- Халықаралық еңбек ұйымының еңбек саласындағы негізгі қағидаттары мен құқықтары туралы декларациясы;
- БҰҰ-ның байырғы халықтардың құқықтары туралы декларациясы;
- БҰҰ-ның қауіпсіздік және адам құқықтары жөніндегі ерікті қағидаттары;
- БҰҰ-ның Жаһандық шарты.

Компания қауымдастықтарға бірігу еркіндігін, қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты мойындайды, кемсітушілік пен қанау тәжірибесінің кез келген түрін қабылдамайды, сондай-ақ ҚМГ қызметі жүргізілетін өңірлерде жергілікті қауымдастықтардың мәдени ерекшеліктерін құрметтейді.

Бізде балалар еңбегі қолданылмайды, мәжбүрлі еңбекке жол берілмейді, қызметкерлердің нәсіліне, дініне немесе жынысына қарамастан олардың құқықтарының теңдігі мойындалады.

Есептік кезеңде кемсітушілік жағдайлары тіркелмеген.

Сонымен қатар, ҚМГ адам құқықтарының ықтимал бұзылуы туралы шағымдар мен хабарламаларды қабылдау үшін қолжетімді арналарының жұмыс істеуін қамтамасыз етеді, оған анонимді хабарлау механизмдері де кіреді.

ӘРАЛУАНДЫЛЫҚ ЖӘНЕ ИНКЛЮЗИВТІЛІК

ҚМГ тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және кемсітушілік пен жаңсақ көзқарастардан ада еңбек ортасын құру қағидаттарын ұстанады. Компания персонал құрамының әртүрлілігі мен инклюзивті корпоративтік мәдениет тиімділік пен орнықты дамуға ықпал ететінін түсінеді.

ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІК

- ҚМГ басқарудың барлық деңгейінде әйелдер мен ерлер үшін тең мүмкіндіктерді қолдайды. Компания әйелдердің қызметтің барлық аспектілеріне толыққанды қатысуына ұмтылады.

- Бірдей көлемдегі еңбек үшін тең еңбекақы төлеуді қамтамасыз етеді.
- Басқарушы лауазымдарда әйелдердің үлесін арттыруға бағытталған бастамаларды іске асырады, соның ішінде сабақтастық резервтеріндегі әйелдер үлесін көбейту арқылы.
- Мұнай-газ саласындағы еңбектің ерекшеліктерін ескере отырып, өндірістегі әйелдердің денсаулығына қауіптерді азайтуға бағытталған шаралар қолданылады.



ЖЕРГІЛІКТІ КАДРЛАР МЕН ӘЛЕУМЕТТІК ОСАЛ ТОПТАРДЫ ҚОЛДАУ

- ҚМГ өңірлік өкілдіктерде жергілікті мамандарды белсенді жұмысқа тартады және олардың кәсіби өсуіне жағдай жасайды.
- Мигранттар мен қандастарды (тарихи отанына оралған этникалық қазақтарды) жұмысқа орналастыруды қолдайды.

МҮГЕДЕКТІГІ БАР АДАМДАР ҮШІН ИНКЛЮЗИВТІЛІК

- ҚМГ мүгедектігі бар адамдарға ыңғайлы еңбек жағдайларын жасауға ұмтылады.
- Жұмыс орындарын бейімдеу, ассистивті технологиялар және қызметкерлердің мобильдігін арттыру мен қолайлы жағдай

жасауға арналған өзге де құралдар туралы ақпарат беру қамтамасыз етіледі.

ИНКЛЮЗИВТІ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ

- ҚМГ-де әрбір қызметкер өзін қабылданған және құрметтелетін тұлға ретінде сезінетін жұмыс ортасы қалыптасқан.
- Компания әртүрлілікке құрмет мәдениетін дамыту және кемсітушілікке жол бермеу бағытында ішкі білім беру бағдарламаларын дамытады.

ҚМГ үшін әралуандылық пен инклюзивтілік – бұл тек әлеуметтік жауапкершілік ғана емес, сонымен қатар бәсекеге қабілеттілікті арттырып, тиімділік пен инновацияларға жол ашатын маңызды фактор.

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ

ҚМГ барлық қызметкерлер үшін қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді. Бұл адам құқықтарын сақтау міндеттемесінің ажырамас бөлігі болып табылады. Компанияда мынадай тетіктер енгізілген:

- Халықаралық стандарттарға сәйкес келетін еңбек қауіпсіздігі саласындағы саясаттар.

- Қауіпсіздік мәселелері бойынша тұрақты оқыту бағдарламалары.
- Еңбек қауіпсіздігі нормаларының сақталуын бақылау және кәсіби тәуекелдерді азайту жүйелері.

Компания Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлердің бірігу бостандығына және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығына құрметпен қарайды.

МӘЖБҮРЛІ ЖӘНЕ БАЛАЛАР ЕҢБЕГІНЕ ЖОЛ БЕРМЕУ

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ мәжбүрлі және балалар еңбегіне мүлдем тәзбеушілік қағидатын қатаң ұстанады. Компания:

- Халықаралық Еңбек Ұйымының № 29 «Мәжбүрлі еңбек туралы» конвенциясына сәйкес, жазалаумен қорқыту немесе қызметкердің еркін еркіне қарсы орындалатын кез келген еңбек түрлерін толығымен жояды.

- Еңбек заңнамасының сақталуын Компания ішінде, сондай-ақ жеткізушілері мен мердігерлері арасында тұрақты түрде бақылап отырады.
- Барлық қызметкерлердің еңбек шарты ерікті түрде жасалатынына және еңбек қатынастарын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тоқтату құқығына ие екеніне кепілдік береді.

АРЫЗ-ШАҒЫМДАРДЫ ҚАРАУ ЖӘНЕ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ

ҚМГ шағымдарды қараудың көпдеңгейлі жүйесін енгізді. Бұл жүйе мыналарды қамтиды:

- Жедел желілер мен анонимді хабарлау тетіктері.

- Шағымдарды бейтарап және әділ қарауды қамтамасыз ететін Омбудсмен институты мен комплаенс қызметі.

АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ САЯСАТТЫ ІСКЕ АСЫРУ

Адам құқықтары саласындағы саясатты тиімді іске асыру үшін «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ келесі шараларды қабылдайды:

ОҚЫТУ ЖӘНЕ ХАБАРДАРЛЫҚТЫ АРТТЫРУ

- ҚМГ қызметкерлерге адам құқықтарын сақтау мәселелері бойынша, соның ішінде әртүрлілік пен инклюзивтілік қағидаттары бойынша тұрақты негізде оқыту жүргізеді.
- Қызметкерлер, жеткізушілер мен мердігерлер үшін хабардарлықты арттыру бастамалары іске асырылады.

халықаралық стандарттарға сәйкес өздерінің бейқаржылық есептерінде ашып көрсетеді.

- Адам құқықтарын сақтау бойынша қабылданған шаралардың тиімділігіне мониторинг жүргізіледі, бұзушылықтар анықталған жағдайда түзету әрекеттері енгізіледі.

МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ

- Компания адам құқықтарын қорғау мәселелері бойынша мемлекеттік органдармен, ҰЕҰ және халықаралық ұйымдармен белсенді өзара іс-қимыл жүргізеді.
- Жобаларды іске асыру кезінде жергілікті қауымдастықтармен қоғамдық тыңдаулар мен консультациялар өткізіледі.

ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАҒАЛАУ ЖӘНЕ БАСҚАРУ

ҚМГ адам құқықтарын бұзу тәуекелдеріне қатысты тұрақты талдау жүргізіп, тиісті әрекет ету бағдарламаларын әзірлейді. Адам құқықтарына қатысты тиісті зерделеу қағидатын қолданады.

ҚМГ адам құқықтары саласындағы саясатты іске асыруды үздік халықаралық практикаларға сай үздіксіз жетілдіруді талап ететін динамикалық үдеріс ретінде қарастырады.

АШЫҚТЫҚ ЖӘНЕ ЕСЕПТІЛІК

- ҚМГ адам құқықтары саласындағы саясаттың іске асырылуы туралы ақпаратты

БІЗДІҢ ҚАУЫМДАСТЫҚТАРЫМЫЗ

GRI 203-1, GRI 413-1

Жер қойнауын пайдалану шарттары мен кәсіпорынды дамытуға арналған кешенді жоспар шеңберінде «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ аймақтық инфрақұрылымды дамытуға және мұқтаж жандарға әлеуметтік көмек көрсетуге елеулі қаражат бөледі.

ҚМГ-нің еншілес және тәуелді ұйымдары (ЕТҰ) өңірлік әлеуметтік бастамаларды қаржыландыруды әкімдіктермен жасалған келісімдер мен меморандумдар негізінде жүзеге асырады.

ӨҢІРЛЕРГЕ БАҒЫТТАЛҒАН НЕГІЗГІ ИНВЕСТИЦИЯЛАР

- «Өзенмұнайгаз» АҚ – Жаңаөзен қаласы мен Маңғыстау облысының Қарақия ауданында әлеуметтік инфрақұрылымды дамытуға 1,7 млрд теңге бөлді.
- «Ембімұнайгаз» АҚ – Атырау облысы Тандай ауылында 150 орындық дене шынықтыру-сауықтыру кешенін салуға 617,7 млн теңге және көпфункционалды спорт алаңдарын салуға 168,8 млн теңге бөлді.
- «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ – өңірлік инфрақұрылымды дамыту үшін Маңғыстау облысы әкімдігіне 140 млн теңге бөлді.
- «Қазақойл Ақтөбе» ЖШС – Ақтөбе облысын дамытуға 168 млн теңге және облыстың әлеуметтік қорына 205,3 млн теңге аударды.
- «Қазақтүрікмұнай» ЖШС – Ақтөбе және Маңғыстау облыстарының әлеуметтік инфрақұрылымын дамытуға 285,7 млн теңге бөлді.
- «Өріктау Оперейтинг» ЖШС – өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуына 34,4 млн теңге бағыттады.
- «Қазгермұнай» БК» ЖШС – Қызылорда облысының әлеуметтік-экономикалық дамуына 375,58 млн теңге бөлді.

ІСКЕ АСЫРЫЛҒАН ЖОБАЛАР

«JAIYQ ARENA» КӨПФУНКЦИОНАЛДЫ СПОРТ КЕШЕНІНІҢ ҚҰРЫЛЫСЫ (ОРАЛ ҚАЛАСЫ)

Қазақстан Республикасы Президентінің тапсырмасы бойынша ҚМГ Орал қаласында жаңа спорт кешенінің құрылысын аяқтады. Нысанның жалпы ауданы – 20 мың шаршы метрден астам, ауысымда қабылдау мүмкіндігі – 300 адам. Кешенде жүзу бассейні, жекпе-жек, фитнес, мини-футбол, волейбол және баскетбол залдары, сондай-ақ 1200 орындық жеңіл атлетика аренасы бар. Жобаның жалпы құны – 19,9 млрд теңге.

ЕРЕКШЕ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ БАР БАЛАЛАРДЫ ОҢАЛТУ ЖӘНЕ ҚОЛДАУ ОРТАЛЫҒЫ (АТЫРАУ ОБЛЫСЫ)

Заманауи орталық Жылыой ауданы әкімдігіне берілді. Мұнда логопедтер, дефектологтар, психологтар сынды 40 маман жұмыс істейді. 3–14 жас аралығындағы балаларға тегін көмек көрсетіледі. Күніне 180 балаға дейін қабылдай алады.

ОҚУШЫЛАР САРАЙЫ (ҚЫЗЫЛОРДА ҚАЛАСЫ)

Құрылысқа «СП «Қазгермұнай» ЖШС 2,4 млрд теңге бөлді. Заманауи білім беру кешені 350 балаға арналған және құрамында техноорталық, бағдарламалау, робототехника, экология зертханасы, телестудия мен шығармашылық сыныптар бар.

ІСКЕ АСЫРЫЛУ САТЫСЫНДАҒЫ ЖОБАЛАР

МАҢҒЫСТАУ ОБЛЫСЫНДАҒЫ АУЫЛДЫҚ ТІРЕК МЕКТЕПТЕРІН ДАМУ

«Отпан» мемлекеттік жобасы аясында Маңғыстау облысындағы ауылдық тірек мектептерін жаңғырту жұмыстары жүргізілуде. 2024 жылы ҚМГ Таушық, Жетібай және Рахат ауылдарындағы мектептерде 50-ден астам оқу кабинетін жаңғыртты. Үш тірек мектепте STEM-зертханалар, арт- және телестудиялар, робототехника сыныптары құрылды. Бұл

мектептерде 3,5 мыңнан астам бала білім алып жатыр, 380 мұғалім жұмыс істейді.

«ЖАРҚЫН БОЛАШАҚ» БАҒДАРЛАМАСЫ

Маңғыстау облысындағы білім беру сапасын арттыру мақсатында ҚМГ гранттық қолдау бағдарламасын іске асыруда. 2024 жылы 1010 стипендиат еліміздің 10 өңіріндегі 62 оқу орнында білім алуда. Бағдарламаны қаржыландыруға 2,4 млрд теңге бөлінді.

ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ БАСТАМАЛАР

- «Қаражанбасмұнай» АҚ демеушілік аясында Қаражанбас кен орнында алғашқы мұнай бұрқағы атқылауының 50 жылдығына орай балалар ойын алаңын салуға 32 млн теңге бөлді.
- Әлеуметтік жауапкершілік аясында «ПетроҚазақстан Ойл Продактс» ЖШС Шымкент қаласындағы әлеуметтік жобаларды жүзеге асыру үшін «Шымкент – қайырымды қала» әлеуметтік даму корпоративтік қорына 180 млн теңге көлемінде демеушілік көмек көрсетті.
- ҚМГ «Самұрық-Қазына» қорының қайырымдылық көмегінің бірыңғай операторы – «Samruk Kazyna Trust» корпоративтік қоры арқылы су тасқынынан зардап шеккен өңірлерге 10 млрд теңгеге дейін көмек көрсетті.



ЖЕТКІЗУШІЛЕРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ

GRI 204-1

БӘСЕКЕЛЕСТІККЕ НЕГІЗДЕЛГЕН САТЫП АЛУЛАРДЫ КЕҢЕЙТУ

2024 жылы ҚМГ компаниялар тобының жылдық сатып алу жоспарының жалпы көлемі ҚҚС-ты есепке алмағанда 1 219 млрд теңгені құрады. ҚМГ-нің сатып алу қызметіндегі басты басымдықтар – бір көзден сатып алу үлесін азайту және бәсекелестік негізде сатып алулар үлесін арттыру, бұл адал бәсекелестікті дамытуға және орнықты даму мақсаттарына қол жеткізуге ықпал етеді.

ҚМГ-де бәсекелестік сатып алулар ашық тендер, баға ұсыныстарын сұрату, электрондық дүкен және тауар биржасы арқылы жүзеге асырылады.

2024 жылдың қорытындысы бойынша бәсекелестік рәсімдер нәтижесінде жасалған шарттардың көлемі 593 млрд теңгені құрап, жылдық сатып алу жоспарының 51%-ына сәйкес келді.

Бір көзден сатып алу тек бәсекелестік рәсімдерді өткізу объективті түрде мүмкін болмаған жағдайларда қолданылады. Мұндай тәсіл шектеулі бәсекелестік тәуекелдерін барынша азайтып, сатып алу қызметінің ашықтығын арттыруға мүмкіндік береді.

БӘСЕКЕЛІ САТЫП АЛУЛАРДЫҢ СОМАСЫ, ҚҚС-СЫЗ, МЛРД ТЕҢГЕ¹⁷

Жыл	Тауарлар		Жұмыстар мен қызметтер		Барлығы	
	Сомасы	Үлес, %	Сомасы	Үлес, %	Сомасы	Үлес, %
2022	237	23	275	26	512	49
2023	302	25	320	26	622	51
2024	258	22	335	29	593	51

ИМПОРТТЫ АЛМАСТЫРУ

ҚМГ сатып алулар саласында импортты алмастыруды дамытуға белсенді түрде ықпал етеді. Бұл жұмыс Қазақстан Республикасының «Квазимемлекеттік сектордың жекелеген субъектілерінің сатып алулары туралы» 2021 жылғы 8 маусымдағы Заңының талаптарына сәйкес жүргізіледі. Компанияда жаңа өндірістерді дамытуға жәрдемдесу

бағдарламасы іске асырылып жатыр, ол оффтейк-шарттар жасасуды көздейді.

Аталған Бағдарламаның негізгі мақсаты – «Самұрық-Қазына» қоры компанияларынан сұранысқа ие өнімдерді шығару үшін жаңа өндірістер ашып, технологиялық жаңғырту жүргізетін жеке кәсіпкерлерді қолдау.

¹⁷ Бәсекелі сатып алуларға тендер, баға ұсыныстарын сұрату, электрондық дүкен және тауар биржалары арқылы жүзеге асырылатын сатып алу тәсілдері жатады.

Оффтейк-шарттар – кәсіпкерлерге Қазақстан Республикасының аумағында өндіріс ұйымдастыру арқылы өнімге тапсырыс алу кепілдігін береді.

2024 жылы ҚМГ еншілес және тәуелді ұйымдары жалпы сомасы 58,7 млрд теңгеге (ҚҚС-мен) 137 оффтейк-шарт жасасты. Бұл жергілікті өндірісті дамытуға және импортқа тәуелділікті төмендетуге ықпал етті.

ҚМГ ОФФТЕЙК-ШАРТТАРЫНЫҢ КӨЛЕМІ

Жыл	Саны	Сомасы, млн теңге
2022	56	791
2023	64	1 687
2024	137	58 688

САТЫП АЛУДАҒЫ ИМПОРТТЫҚ ТАУАРЛАР ҮЛЕСІ

Жыл	Сомасы, млрд теңге	Қазақстандық шығу тегі СТ-KZ ¹⁸ сертификатынсыз жеткізілген тауарлар үлесі, %
2022	90	23
2023	158	28
2024	112	22

ЖЕТКІЗІЛГЕН ТҮК-ТЫҢ ЖАЛПЫ КӨЛЕМІ ЖӘНЕ ТҮК САТЫП АЛУДАҒЫ ЖЕРГІЛІКТІ ҚАМТУ ҮЛЕСІ, ОНЫҢ ІШІНДЕ ҰЗАҚ МЕРЗІМДІ ШАРТТАР БОЙЫНША

Жыл	Тауарлар		Жұмыстар мен қызметтер		Барлығы	
	Сомасы, млрд теңге	Жергілікті қамту үлесі, %	Сомасы, млрд теңге	Жергілікті қамту үлесі, %	Сомасы, млрд теңге	Жергілікті қамту үлесі, %
2022	410	58	1 290	90	1 700	82
2023	606	50	1 580	88	2 186	77
2024	503	55	1 550	89	2 053	81

¹⁸ Қазақстанда шығу туралы сертификатсыз жеткізілген тауарлардың үлесі есепті кезеңде жеткізілген импорттық тауарлардың үлесін білдіреді.

КОНТРАГЕНТТЕРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛДАҒЫ ТҰРАҚТЫ ДАМУ ҚАҒИДАТТАРЫ

ҚМГ контрагенттермен өзара әрекеттестігін тұрақты даму қағидаттарына негіздейді. Бұл қағидаттар іскерлік үдерістердің заңдылығы мен ашықтығын, шарт талаптарының сақталуын, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа мүлдем төзбеушілікті қамтиды. Жеткізушілерді таңдауда ҚМГ баға мен сапаның оңтайлы арақатынасына, жеткізу шарттарына және контрагенттің іскерлік беделіне назар аударады.

Сонымен қатар, ҚМГ серіктестеріне мынадай қарсы міндеттемелерді жүктейді:

- Қолданылатын заңнама талаптарын сақтау
- Қызметкерлерге әділетті қатынасты қамтамасыз ету
- Балалар еңбегін пайдалануға тыйым салу
- Қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау

- Экологиялық стандарттарды сақтау
- Адал және этикалық іскерлік қағидаттарын ұстану

Аталған талаптар ҚМГ мен контрагенттер арасында жасалатын шарттардың ажырамас бөлігі болып табылады. Бұл еңбек құқықтарын қорғауға, Қазақстан Республикасы азаматтары үшін қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге және экологиялық қауіпсіздікті нығайтуға ықпал етеді.

ҚМГ бұл шараларды іске асыру серіктес компаниялар тарапынан құқыққа қайшы әрекеттердің азаюына және сатып алу процесіне қатысушылардың жауапкершілік деңгейінің артуына септігін тигізетініне сенімді.



