

«ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ  
Директорлар кеңесінің  
2014 жылғы 19 наурыз  
шешімімен, № 2\2014  
хаттама, бекітілді

**«ҚАЗМҰНАЙГАЗ» ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯСЫ» АҚ  
ТҰРАҚТЫ ДАМУ ТУРАЛЫ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ**

АСТАНА – 2014

## МАЗМҰНЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР .....	3
2. АНЫҚТАМАЛАР МЕН ТЕРМИНДЕР .....	3
3. МАҚСАТЫ .....	3
4. МІНДЕТТЕРІ .....	3
5. ТҰРАҚТЫ ДАМУ ҚАҒИДАТТАРЫ .....	3-4
5.1. Ғаламдық шарт қағидаттарын ұстану	
5.2. ҚМГ қызметінің ашықтығы	
5.3. Әлеуметтік және экологиялық мәнді жобаларға бастапқылық қатысу	
5.4. Корпоративті әлеуметтік жауапкершілік және тұрақты даму саласындағы қызмет нәтижелілігін бағалау	
6. ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒДАРЛАМАЛАР .....	4-11
6.1. Корпоративті әлеуметтік жауапкершілік және тұрақты даму процесін басқару жүйесінің құрылымы	
6.2. Персоналмен әрекеттестік	
6.3. Мүдделі тараптармен әрекеттестік	
6.4. Тұрақты даму қағидаттарын енгізу	
6.5. Еңбек қауіпсіздігі және экологиялық менеджмент	
6.6. Қоғам алдындағы жауапкершілік	
6.7. Корпоративті этика және басқару	
7. ҚАЖЕТТІ ШАРТТАР .....	11-12
8. БАҚЫЛАУ МЕХАНИЗМІ .....	12-13
9. БОЛЖАМДЫ НӘТИЖЕЛЕР .....	13-14

## 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ тұрақты даму саласындағы тұжырымдама (бұдан әрі-Тұжырымдама) Қазақстан Республикасының заңнамасына, ҚМГ Жарғысына, сондай-ақ ҚМГ-ның өзге де ішкі құжаттарына, 2012-2013 жылдар кезеңіне «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ даму стратегиясына сәйкес әзірленді.

Осы Тұжырымдама Компаниядағы корпоративті басқарудағы бөлінбейтін құраушы ретінде корпоративті әлеуметтік басқарудың біртұтас әдіснамалық негізін белгілейді және КӘЖ саласындағы қызметті жүйелендіреді.

## 2. ТЕРМИНДЕР МЕН АНЫҚТАУЛАР

**ЕТҰ-еншілес** тәуелді ұйымдар, оның ішінде бірлесіп бақыланатын ұйымдар мен ҚМГ-ның бірлескен кәсіпорындары;

**Мүдделі тараптар (стейкхолдерлер)** – ҚМГ-ның кейбір аспектілеріне қатысты заңды талаптары бар немесе заңды талаптары бар деп саналатын мүдделері ҚМГ қызметі шеңберінде қозғалатын жеке және заңды тұлғалар;

**Жалғыз акционер** – «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоры»;

**ҚМГ** – «ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы;

**Компания** - «ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы және оның ЕТҰ жиынтық атауы;

**Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (КӘЖ)** – Мүдделі тараптармен тұрақты әрекеттесу негізінде іске асырылатын және қаржылық емес тәуекелділікті азайтуға, беделі мен іскерлік абыройын ұзақ мерзімге жақсартуға, сондай-ақ пайда және тұрақты дамуын қамтамасыз ететін капиталдылық және бәсекелестіктің өсуіне бағытталған жүйелі экономикалық, экологиялық және әлеуметтік іс-шаралар жүйесі;

**ҚНҚ** – қызметтің негізгі көрсеткіштері;

**Жауапты құрылымдық бөлімше** - компанияның әлеуметтік саясатын іске асыру процесіне әкімшілік жүргізу және мониторингінің функционалдық міндетіне енетін ҚМГ-ның құрылымдық бөлімшесі;

**Тұрақты даму саласындағы есеп** – осы саясатта сипатталған мәселелер мен Мүдделі тараптардың қамын ойлайтын басқа да мәселелер спекторы бойынша жүйелі есептілікті шығару арқылы тұрақты даму саласындағы қызметтің ақпараттық көрінісі;

**GRI басшылығы** - GRI есептілігі бойынша Ғаламдық бастамамен әзірленген тұрақты даму саласындағы есеп бойынша басшылық;

**Кенес** – «ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ әлеуметтік серіктестікті дамыту және еңбек даулары мен шиеленістерді реттеу жөніндегі кеңес;

**Стандарт ISO 14001** – экологиялық менеджмент жүйесін құру бойынша халықаралық стандарт;

**Стандарт OHSAS 18000** – кәсіби қауіпсіздік және еңбекті қорғау менеджменті

жүйесін әзірлеу және енгізуге қойылатын талаптар мен басшылық жасау нұсқаулары мазмұндалған стандарттар сериясы;

**Стандарт ISO 26000** –әлеуметтік жауапкершілік саласындағыISO стандарты;

**Стандарт SA 8000** –еңбек қатынасы саласындағы кәсіпорынды сертификаттаустандарты;

**Стандарт AA1000APS**–есептілік қағидаттарыныңстандарты. Тұрақты даму саласындағы аса маңызды проблемаларды танып, анықтау және оларға ден қою үшін негіз болып табылады;

**Стандарт AA1000AS** –есептердің дұрыстығын тексеру стандарты. Дұрыстығын тексеруші ұйымға есеп беруші компания тұрған AA1000APS стандартының базалық қағидаттарына сәйкестік деңгейін бағалау үшін әдіснаманы ұсынады;

**Стандарт AA1000SES** –Мүдделі тараптармен әрекеттесу стандарты. КӘЖ саласында тиімділікті арттыру бойынша басқарушы, болжамды және тұрақты нәтижелерге қол жеткізу үшін Мүдделі тараптармен әрекеттесу процесін ұйымдастыру жөнінде бағдар береді;

**Тұрақты даму**–келешек буынның болашақтағықажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндіктеріне қауіп төндірмей, олардың бүгінгі күн қажеттіліктерін қанағаттандыратын даму<sup>1</sup>.

### **3. ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫҢ АҒЫМДАҒЫ ҚЫЗМЕТІНІҢ ЖАЙ-КҮЙІНЕ ТАЛДАУ ЖАСАУ**

ҚМГ 2006 жылдың 7 ақпанынан бастап БҰҰ Ғаламдық шартына қатысушы болап табылады және әмбебап құндылықтар жүйесін құптайды.

КӘЖ саласында ҚМГ Стратегиясы негізін қалаушы корпоративтік құжаттарда белгіленген Компания қызметінің негізгі бағыттарын ұзақ мерзімді жүргізумен байланысты:

2012-2013 жылдар кезеңіндегі «ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ Дамыту стратегиясы КӘЖ саласындағы, оның ішінде сапа саласында басқарудың интегралдық жүйесін дамыту, қоршаған ортаны қорғау, денсаулықты сақтау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, энергияны үнемдеу, тұрақты даму қағидаттарын енгізу, қауіпсіздікті қамтамасыз ету, адам ресурстарын дамыту және уәждеме жүйесін енгізу саласындағы негізгі бағыттарды белгілейді.

«ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ сапасы саласындағы Саясаттың мақсаттары тұрақты экономикалық дамуды қамтамасыз ету, жалпы мемлекеттің мұнай газ кешенінің дамытуынан ҚР үшін стратегиялық пайданы қамтамасыз етуЖалғыз акционердің мақсаттарына жетуі – Компания активтерінің ұзақ мерзімді құнын ұлғайту, ұлттық экономиканы жетілдіруге және қайта дұрыстығын өлшеуде көмек көрсету болып табылады.

<sup>1</sup> Доклад Комиссии Брундтланд "Наше общее будущее", ООН (1987, 1989 - русский перевод).

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау саласында «ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ саясаты еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау бойынша қызметтің басымды бағыттарын белгілейді.

2011-2015 жылға арналған «ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ кадрлық саясатының негізгі мақсаты Компанияның игілігіне жұмыс берушінің, сондай-ақ жұмыс берушінің қарым-қатынасын дамытуға, олардың экономикалық ынтасы мен әлеуметтік кепілдіктеріне негізделетін және мүдделерінің үйлесімді тең келуіне ықпал жасайтын бәсекелес ортада барынша табыс алу және жетекші болуды қамтамасыз етуге бағытталған адам ресурстарын басқарудың Компания үшін біртұтас жүйесін құру арқылы персоналды басқарудың тиімділігін арттыру болып табылады.

«ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ корпоративті әлеуметтік жауапкершілік кодексі адам құқығын, әлеуметтік еңбек қатынасын, қоршаған ортаны қорғау салаларында әлеуметтік жауапкершілік және төлем жүргізу, еңбек уәждемесі, өндіріс қауіпсіздігі, еңбекті, денсаулық және қоршаған ортаны қорғау саласындағы қызметкерлерге, мүгедектерге, жұмыс істемейтін зейнеткерлерге корпоративтік әлеуметтік кепілдіктер, еңбектің базалық жағдайларын, кадрларды оқытуды дамыту, тұрғын үй, сақтандыру, сауықтыру, спорт және жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен мүгедектерді әлеуметтік қолдау, Компанияның қатысу өңірлерін дамытуға көмек көрсету қағидаттарын көздейді.

ҚМГ-ның Директорлар кеңесімен бекітілген «ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ стейкхолдерлерінің картасымен әрбір мүдделі тараптармен бара-бар жұмыс стратегиясы үшін ҚМГ аумағы туралы ақпаратты жүйелендіру және көрсету мақсатында ҚМГ-ның мүдделі тараптарымен әрекеттесу стратегиясы белгіленген.

ҚМГ 2008 жылдан жыл сайын негізінде корпоративті әлеуметтік жауапкершілік саласында өз қызметі туралы есепті дайындауды жүргізеді. ҚМГ алғашқы рет 2012 жылы халықаралық стандарттар (GRI) негізінде дайындалған тұрақты даму саласындағы есепті жариялады, онда тұрақты таму жағынан біршама негізгі аспектілер: мүдделі тараптармен әрекеттесу, қоршаған ортаны қорғау еңбекті қорғау және өндіріс қауіпсіздігі, адам капиталын дамыту, Компания қатысуында өңірлерді дамытуға инвестициялар қозғалды.

Компания заң актілерімен және нормативтік талаптармен көзделген қаражатты бөлу арқылы өз қызметкерлерінің, зейнеткерлерінің әлеуметтік мәселелерін шешуге белсенді қатысады, экологиялық іс-шаралар жүргізілуде, демеушілік және қайырымдылық көмек көрсетілуде.

Компанияның әлеуметтік жобалар, демеушілік және қайырымдылық көмек көрсету мәселелері «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» АҚ-ның демеушілік және қайырымдылық көмек көрсету саясатымен және «ҚазМұнайГаз» ҰК»АҚ және оның еншілес әрі тәуелді ұйымдарының әлеуметтік жобаларды қарау ережесімен регламенттелінген.

Компанияның Ақпараттық саясаты «Бұқаралық ақпарат құралдары туралы» ҚР заңының, Жарғысының, Регламентінің, ҚМГ ақпаратын ашу ережесінің талаптарына сәйкес әзірленген Корпоративті коммуникация регламенті негізінде жүргізіледі.

### **3. ТҰРАҚТЫ ДАМУ ЖҮЙЕСІН ЕНГІЗУ МАҚСАТТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ**

Компания өмірдің, денсаулықтың, оңтайлылық әлеуметтік әділдік және экологиялық тұрақтылықтың жоғарғы сапасының мақсатына жетуге жәрдемдесе отырып, қоғамның тұрақты дамуына өз үлесін барынша арттыруды өз мақсаты деп біледі.

Компаниядағы КӘЖ-ні іске асыру бойынша негізгі міндеті:

Корпоративтік басқармаға КӘЖ менеджменті жүйесін енгізу арқылы, оны дамыту;

Тұрақты дамуға өту бойынша халықаралық тәжірибеге сәйкес компанияда КӘЖ қағидаттарын көтеру;

Нақты дәлелдерді алу және Компанияда КӘЖ-ді табысты іске асыруды мойындау болып табылады.

### **4. ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚАҒИДАТТАР**

Осы Тұжырымдаманы іске асыру кезінде Компания келесі қағидаттарды ұстанады:

#### **1. Ғаламдық шарт қағидаттарын ұстану:**

Адам құқықтары: Компания халықаралық деңгейде жарияланған адам құқықтарын қорғауды қолдайды және құрметтейді әрі адам құқықтарын бұзуға қатысы жоқ. Компания өз қызметкерлеріне еңбектің адал және жайлы жағдайын жасайды, бұл ретте ол ұйымдастыру құрылымы өзгерген және/немесе қысқарған жағдайда персоналды жұмыссыздықтан қорғауда зор күшін салады. Еңбек ақы төлеу жүйесі компанияның өз қызметкерінің және оның отбасының лайықты өмір сүруін қамтамасыз етуге бағытталған. Компанияның әр қызметкері жұмыс іс әрекетін жұмыс күні/ауысымының ұзақтығының белгіленген заңына сәйкес жүзеге асырады, сондай-ақ жыл сайын төленетін еңбек демалысына құқығы бар.

Компанияның ішкі әлеуметтік жауапкершілігі персоналға лайықты өмір деңгейін, қызметкердің өзінің және оның отбасы мүшелерінің денсаулығы мен әлауқатын қолдау үшін қажетті әлеуметтік қызмет көрсетуге бағытталған;

Еңбек қатынастары: Компанияда еріксіз еңбек, бала еңбегі қолданылмайды, нәсілдік және жынысқа жататындығына, діни, саяси нанымдылығына, әлеуметтік тегіне сыйақы беруде кемсіту жоқ, сондай-ақ еңбек және сабақ саласында мүмкіндіктер мен қатынастар тепе-теңдігін жоюға немесе бұзылуына әкелетін басқа аластауға рұқсат етілмейді. Қызметкердің кәсіби деңгейіне оқыту және арттыру құпталады.

Тараптар мүдделерін келісуді қамтамасыз ету, Компанияның әлеуметтік серіктестік қағидаттары мен міндеттерін құптау ұжымдық шарттарды жасайды және тепе-теңдік және өзіндік құрметтеу негізінде еңбек қатынастары аясында құрылымдық әлеуметтік диалогтағы жетістікке өз күштерін бағыттайды.

*Қоршаған ортаны қорғау:* ҚМГ Компанияның табиғат қорғау қызметіне жүйелі көзқарасты қамтамасыз етеді. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау саласындағы ИСО 14001, OHSAS 18001 интегралдық басқару жүйесі үнемі жетілдіріледі және енгізіледі, ілеспе мұнай газын кәдеге жарату бойынша үкіметтік бағдарламаны іске асыру жұмысы жалғасуда, бу газдар шығарындыларын жинақтау бағдарламасы жүзеге асырылады, оларды қысқарту жөніндегі жобалар іске асырылады. Энергия үнемдеу технологиялары мен жабдықтарын енгізу бойынша шаралар қолданылуда.

*Сыбайлас жемқорлықпен күрес:* Компания сыбайлас жемқорлық және алаяқтықтың барлық нысандарына қарсы тұрады. ҚМГ Компанияның ішкі бақылау саясатын сақтауда, оқу бағдарламалары мен тәртіптік рәсімдер негізінде осы саясат және бағдарламаларды тиісті тарату арқылы іскерлік рәсімдер және сыбайлас жемқорлық, алаяқтыққа қарсы күрес бағдарламасын ұстануда өз қызметкерлерінің хабардар болуына көмек көрсетеді.

Компанияның тауар, жұмыс және қызметтерді сатып алу рәсімдерін жүзеге асыру әлеуетті жеткізушілер арасында жариялылық, айқындылық және әділ сыбайластыққа негізделеді.

Компанияның этикалық қағидаттары мен ішкі құжаттарының нормалары Компания қызметкерлерінің қызметтерін тиісінше және әділ жүзеге асыруына бағытталған.

## **2. Компания қызметінің айқындылығы:**

КӨЖ саласындағы ҚМГ қызметі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады. ҚМГ іскерлік қоғамдастығында КӨЖ қағидаттарын жылжытуға белсенді қатысады және өз қызметінде мұнай-газ саласындағы ұлттық және халықаралық компаниялардың үздік практиктерінің тәжірибесін қолданады.

ҚМГ Мүдделі тараптардың өз қызметіндегі құпиялықты құрамайтын аспектілерінің барлығы туралы ақпараттылығын арттыруға және олар ұсынған ақпараттың әділ, мазмұндылығы мен жеделдігін қамтамасыз етуге, Мүдделі тараптардан аса айқындылық және ашықтықты білдіретін сенімгерлік қатынасқа ұмтылады.

ҚМГ халықаралық стандарттарға сәйкес тұрақты даму саласында жыл сайын Есеп шығарады, корпоративті сайтта ақпаратты жариялайды, Мүдделі тараптармен тұрақты әрекеттестікті орнату мақсатында әртүрлі қоғамдық іс-шараларды ұйымдастырады.

## **3. Әлеуметті және экологиялық мәнді жобаларға басымды қатысу:**

Стратегияның осы қағидаты ҚМГ-ның жобаларды іске асыру бойынша шешімдер қабылдау кезінде болған өңірлердегі әлеуметтік, экологиялық және

экономикалық проблемалардың күрделілігін ескеру міндеттемелерін көздейді және олардың инфрақұрылымын дамыту, халықтың тіршілігін жақсарту, қоршаған ортаның жай-күйін сақтап қалу және жақсарту, сондай-ақ басқа да әлеуметтік шараларды қолдану қажеттігін болжайды. Бұл ретте, ҚМГ едәуір оңтайлы өзгерістерге жетуге және өз қызметінің келеңсіз салдарының туындау ықтималдылығын болдырмауға ұмтылады.

#### **4. Корпоративті әлеуметтік жауапкершілік және тұрақты даму саласындағы қызмет нәтижелілігін бағалау.**

ҚМГ КӘЖ саласындағы Компания қызметі тиімділігін бағалауды жүргізеді: КӘЖ саласындағы қызметтің негізгі көрсеткіштерін белгілейді, ҚМГ және ЕТҰ басшыларының стратегиялық карталарына енгізеді.

### **6. КОРПОРАТИВТІ ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК ЖӘНЕ ТҰРАҚТЫ ДАМУ САЛАСЫНДАҒЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒДАРЛАМАЛАР**

#### **6.1. Компанияның корпоративті әлеуметтік жауапкершілік процесін басқару жүйесінің құрылымы**

КӘЖ тиісті деңгейіне және тұрақты дамуына жету мақсатында Компания:

1) Компанияда корпоративті әлеуметтік жауапкершілік процесін басқару жүйесін құру;

2) Компанияның әлеуметтік тұрақтылығын және әлеуметтік серіктестігін дамытуд қамтамасыз ету жүйесін жетілдіру;

3) барлық Компания бойынша тұрақты даму саласында Есепті дайындау процесінің бірыңғай қағидаттарын енгізу, оның ішінде:

- қызметінің ықтимал салдарын болжау, бір-біріне қарама-қайшылықты тепе-теңдікке келтіру үшін Компанияның экологиялық, әлеуметтік және экономикалық үш құрамдас тұрақтылығы арасындағы әрекеттес жүйесін зерделеу, талдау және құру;

- тұрақты даму саласында Есепті қоғамдық куәландыру тәжірибесін зерттеу мәселесін зерттеу;

- тұрақты даму саласында Есепте жазылған қаржылық емес ақпараттың стандартталған тәсілсіз аудитін өткізеді;

- интегралдық есеп бойынша стандарт практикасында қолдану мүмкіндігін қарастыруды жоспарлайды.

#### **6.2. Персоналмен әрекеттесу**

##### Персоналды оқыту, дамыту және бағалау

Компания берілген біліктілік талаптарына сәйкес кандидаттарды іздестіру және іріктеу айқындылығы қағидаттарының сақталуын қамтамасыз етеді.

Кандидаттарды іздестіру және іріктеу Компания қызметкерлерінің ішінде ішкі іріктеу басымдылығы және персоналды бағалау заманауи құралдарымен (тестілеу, әңгімелесу, құзыреті бойынша сұхбат алу және т.с.с. сұхбаттасу,) кандидаттарды жан-жақты бағалау қағидатына сәйкес жүзеге асырылады.



Компания персоналдың біліктілігін көтеру, кадрлық резерв үшін оқыту және қосымша білім беру бағдарламаларын персоналды оқыту жүйесінің келесі бірыңғай қағидаттарына сәйкес жүргізеді:

1) Компанияның стратегиялық міндеттерінің персоналды оқыту жоспарымен байланысының болуы;

2) персоналды оқытуға еңбекақы төлеу қорынан 2-ден 5 пайызына дейінгі деңгейде бюджетті қалыптастыру;

3) әр қызметкер үшін (өндірістік персонал мен аутсорсинг секторы қызметкерлерін қоса алғанда) қызметкерлердің мақсат қою, құрылымдық бөлімше және т.с.с. қызметінің жоспарлары негізінде кемінде 1, алайда 5-тен аспайтын оқытатын іс-шара әр қызметкерге жоспарлау;

4) персоналды оқыту бойынша сатып алынатын қазақстандық (жергілікті) үлес дамуы-жақын және алыс шетелде жеке оқытуды шектеу;

5) корпоративті семинарлар форматында оқытылатын іс-шаралардың т.с.с. ішкі жаттықтырушыларды немесе ҚМГ/Қоры қызметінің ерекшеліктерін ескеріп ҚМГ/Қоры компания тобы үшін арнайы сыртқы провайдер тартумен ұйымдасқаноқытылатын іс-шаралардың жалпы санынан 70% кем емес жүргізілу;

бұл ретте ЕТҰ ішкі жаттықтырушылар институтының дамуына ерекше назар аудару;

6) корпоративті оқыту жүйесін алда дамыту мақсатымен, ҚМГ/Қоры компания топтарының корпоративті оқу орталықтарымен ынтымақтасу мүмкіндігін қарастыру.

7) қызметкерлерді ұзақ мерзімді оқытуға кадрлық резервке енген қызметкерлердің мансабын дамытудың жеке жоспарлары шеңберінде қатаң жіберіледі (магистратура, сынақ мерзімі және т.с.с.)

#### Персоналдың еңбек ақысын төлеу

Компанияның еңбек ақы төлеу жүйесі келесі қағидаттарға негізделген:

1) Білім, өтіл деңгейімен және орындалатын жұмыстың ауырлығына сәйкес еңбек ақы төлемінің әділетті деңгейі;

2) Еңбек ақы төлеу шарты қызметкерлерді тиімді қызметке негіздеуге осылайша құрылады және жоғарыбілікті мамандарды тарту үшін бәсекелес болуы керек;

3) Компанияда қызметкердің еңбек ақысын төлеуде айқын, түсінікті жүйе қолданылады.

Еңбек ақы деңгейі Компания жетістігі мен мақсаттары мен міндеттері келісілген тұтастай және жекелей қызметкерлерге байланысты.

Компания қызметкерлердің еңбек нәтижелерін шынайы бағалау жүйесін жасайды және бағалау нәтижесі бойынша мөлшерлес деңгейде сыйақы.

#### Әлеуметтік серіктестік

Еңбек жағдайы төмендеуі мен өндірістік процестің тоқтап қалуының алдыналу мақсатында Компания алдын ала қарастыру саясатын жүргізеді:

- еңбек даулары мен шиеленістерді реттеу;
- әлеуметтік серіктестікті қамтамасыз ету;

- Компания үшін бірыңғай ең төмен әлеуметтік стандарт қолдану;
- жұмыс орнында еңбек қорғау және денсаулық мәселесін реттеу;
- қоршаған ортаны қорғау;
- басшылардың барлық деңгейдегі еңбек ұжымымен үздіксіз сұхбаттасуы мен сөйлесулерін белгілеу.

Компанияның бірыңғай әлеуметтік саясатын қалыптастыруын талап ететін әлеуметтік- еңбек сипатындағы мәселелер құрамына ҚМГ басшылары өкілдері, біріктірілген өңірлік кәсіподақ комитеттері мен кәсіподақ комитеттері өкілдері, ЕТҰ еңбек ұжымдарының өкілдері кіретін «ҚазМұнайГаз»ҰК» АҚ әлеуметтік серіктестікті дамыту және еңбек даулары мен шиеленістерін реттеу бойынша кеңеспен жүйелі қаралады.

Компания еңбек жағдайы мен төлеу мәселесі бойынша кәсіподақтың пікірін, сондай-ақ әлеуметтік кепілдік беруді мүлтіксіз ескереді.

Компанияда өңірлік және жергілікті еңбек шиеленістері тәуекелін барынша азайту мақсатында жасасқан тараптарға тең құқық бере алатын және осы күнгі жүзеге асқан заңдағы өзгерістерді, Компания стандарты мен саясатын ескеретін ҚМГ ЕТҰ үшін ұжымдық келісім шарттың типтік түрі әрекет етеді.

#### Персоналды әлеуметтік қолдау

Қызметкерге, оның отбасы мүшелеріне әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында, Компания еңбектің қауіпсіз жағдайын жасайды, еңбек нормаларының санитарлы-гигиеналық сақталуын қамтамасыз етеді, корпоративті әлеуметтік бағдарламалар, тұрғын үй бағдарламасын іске асырады, персоналдың спорт және салауатты өмір салтын қолдайды.

#### Жастар саясаты

Компания кәсіби дағдыларды жақсартуға, корпоративті рухты көтеруге жастарды тарту жүйесін дамытуға, оның Компанияда тиімді бейімделуі мен бекітілуіне, корпоративті міндеттер шешуге жастарды баулуға, халықаралық жастар серіктестігін дамытуға, жастарды рухани-адамгершілікке, патриоттыққа тәрбиелеуге бағытталған жастар саясатына іске асыру үшін жастар ісі бойынша кеңес құрылады, сондай-ақ жастар арасында салауатты өмір мен спорт салты құндылықтарын жылжыту және жастар ісі бойынша ұзақ мерзімді бағдарлама жасайды.

### **6.3. Мүдделі тараптармен әрекеттестік**

Компаниямүдделі тараптармен өзара әрекеттестікті тұрақты дамудың маңызды жағдайы мен КӘЖ жүйесін қалыптастырудың негізгі кілті ретінде қарастырады.

Кең көлемдегі Мүдделі тараптарға қызметінің әсер ету дәрежесін және олардың алдындағы жауапкершілігін мойындай отырып, Компания:

- Мүдделі тараптардың үмітіне бейімделеді және соны барынша ескеруге тырысады;
- кездесу, хат алмасу, сауалнама, білім алу бағдарламасы, әртүрлі көпшілік іс-

шаралар шеңберінде Мүдделі тараптардың ақпараттық қажеттіліктеріне талдау жасайды және т.с.с.

- GRI саласындағы тұрақты даму бойынша басшылық ұсынымдармен сәйкес дайындалған тұрақты даму саласындағы есепті жылсайын жариялайды;

- Мүдделі тараптарға конференция, дөңгелек үстелдер және басқа іс-шараларды өткізеді;

- Көпшілік ақпарат құралдарымен белсенді өзара әрекеттесіп, ҚМГ және оның ЕТҰ корпоративті сайтының жұмысын қолдайды.

- Озық тәжірибелерге сәйкес ішкі және сыртқы жолдаған хаттарды қабылдау, есепке алу, қарастырудың бірыңғай механизмін жасайды.

#### **6.4. Тұрақты даму қағидаттарын енгізу**

Тұрақты даму қағидаттарын енгізуде Компаниякелесі іс-шараларды орындайды:

- тұрақты даму саласында ҚР заңының талаптары мен өзгерістерін, халықаралық стандарттар мен озық тәжірибелер есебінің бірыңғай корпоративті жүйесін жасау;

- Компанияның бізмезгілдік қызметін үйлестіру тәсілін экономика, экология және әлеуметтік саясат бағытында, сондай-ақ бизнес этикасын анықтау;

- SA 8000, ISO 26000, AA1000APS, AA1000AS, AA1000SES халықаралық стандарттары негізінде басқарудың тиімді интегралдық жүйесін құру;

- GRI соңында ақпаратты жариялаумен сәйкес тұрақты даму саласында Есеп дайындау;

- Компанияда КСО жүйесін енгізуге жауапты персоналдың біліктілігін арттыру.

#### **6.5. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және экологиялық менеджмент**

«ҚазМұнайГаз»ҰК»АҚ 2012-2016 жылдарға арналған қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында саясаты мен кешенді бағдарламасы қызметкерлердің өмірі мен денсаулығы қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жарақаттану мен апат деңгейін төмендетуге бағытталған:

- жұмыс орындарында және өндірістік бірліктерде өндірістік тәуекелді ескерту, анықтау мен жою жолымен еңбектің қауіпсіз жағдайын жасау;

- қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласында басшылықтың мақсат пен міндетке жақындауы негізінде қызметкердің қауіпсіз жүруінде өндіріс қауіпсіздігі мен мәдениетін арттыру;

- барлық деңгейдегі басшыларда қауіпсіздік және еңбекті қорғауға жетекшілік пен басқару дағдысын дамыту;

- өндірістік операциялардың қауіпсіздік бойынша қызметкерлердің қызығушылығын арттыру және тәуекелді басқару процесіне қызметкерлерді тарту;

- өндірістік процесті ұйымдастыру мен жұмыс рәсімін орындауда еңбек

қауіпсіздігі мен қорғауы бойынша тиімді көзқарас пен тәжірибе енгізу;  
сәйкестендіру, бағалау, талдау процесіне қызметкерді тарту мен өндірістік және болатын тәуекелдерді басқару және болған жазатайым оқиғалар мен апаттарды тергеу;

қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласында іске асатын және тиімді әдістер мен басқару жүйесін қолдану (коммуникациялық, ақпараттық, хабарлау жүйесін );

қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласында жұмысты жақсартуда барлық деңгейдегі қызметкерлерді үнемі дамытып оқыту;

ұжымдық және жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету;

қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласында басқарудың корпоративтік жүйесінің іске асуымен тиімділігі мониторингі, бағасы.

ҚМГ кешенді экологиялық бағдарламасы қоршаған ортаға кері әсер етуді төмендетуге және тұрақты дамуға энергия тиімділігін арттыруға бағытталған.

Қоршаған ортаны қорғау саласында және энергия тиімділігін арттыруда негізгі басымдықтар:

табиғат қорғау заңының талаптарын сақтау және табиғатты пайдалануды оңтайлы ұйымдастыру;

персонал мен тұрғындардың денсаулығын қорғау, қоршаған табиғи орта мен биоәртүрлілікті сақтау;

қоршаған ортаны ластайтын заттардың эмиссиясын азайту;

бу газдарының шығарындыларын басқарудың корпоративтік жүйесі шеңберінде бу газдарының шығарымдарын азайтуға бағытталған іс-шараларды іске асыру;

ресурстарды үнемдейтін және экологиялық таза технологияларды енгізу;

өндірістік және тұтынушылар қалдығын басқару жүйесін енгізу;

ҚМГ энергия тиімділігі корпоративтік бағдарламасы шеңберінде энергия тиімділігі мен энергия үнемдеуді арттыру бағытында іс-шараларды іске асыру;

мұнай және ұнай өнімдерінің апаттық төгілуін ескерту, дайын болу және жою;

ИСО 50001 энергия тиімділігі бойынша стандартты енгізу болып табылады.

## **6.6. Қоғам алдындағы жауапкершілік**

Демеушілік пен қайырымдылық - КӘЖ саласында ҚМГ қызметінің қоғам өміріне белсенді қатысуға тырысуын көрсететін маңызды құрамдас бөлігі.

Демеушілік пен қайырымдылық саласында ҚМГ қызметі ҚМГ жалғыз акционер саясатына сәйкес іске асады. ҚМГ қызметінің демеушілік және қайырымдылығының басым бағыттары болып ерекше жағдайда өмірдің қиын жағдайларында қалған нашар әлеуметтік топтарды қолдау.

ҚМГ компанияның қызметкерлерін және жұмыс істемейтін зейнеткерлерін әлеуметтік қолдау саласындағы мәселелерді шешуге бағытталған әлеуметтік жобаларды, өңірлерді әлеуметтік дамыту, мемлекет Басының, Қазақстан Республикасы Үкіметінің және әлеуметтік мәселелер және өндірістік емес және әлеуметтік мәндегі нысандар құрылысы(қайта құру, жетілдіру мен күрделі жөндеу)

бойынша жобаларды іске асыру бойынша тапсырмасын іске асырады.

Әлеуметтік жобалар, демеушілік және қайырымдылық бойынша «ҚазМұнайГаз»ҰК АҚ үйлестіруші кеңесі әлеуметтік жоба саласында оң шешімдер мен бірыңғай корпоративті саясатты анықтауды қабылдауда сондай-ақ әлеуметтік жобаларды іске асыру әдістемесіне, ҚМГ және оның ЕҚҰ демеушілік және қайырымдылық көрсетуде көмектеседі.

КӘЖ саласындағы әлеуметтік жоба мен бағдарламалар тиімділігі алға қойған мақсат мен корпоративті әлеуметтік жауапкершілік пен тұрақты даму саласындағы қызметтің негізгі көрсеткіштеріне қол жеткізу көзқарасында бағаланады.

### **6.7. Корпоративті этика**

Компания қызметінің негізінде Қазақстан Республикасының заңын және халықаралық құқық нормаларын қалтқысыз орындау жатыр. ҚМГ корпоративті мәдениетінің айнымас бөлігі сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы әрекет ету бойынша шараларды, кәсіби этика қағидаттарын сақтау, ішкі коммуникацияның бірыңғай жүйесін құру мен дамыту, қызметкерлер арасында компания беделін қалыптастыру мен нығайту бойынша іс-шараларды іске асыру, Компания қызметкерлері мен басшылары арасындағы байланыс жүйесін қамтамасыз ету мен дамыту болып табылады. ҚМГ компания бойынша бірыңғай әдіснамалық көзқарасын ескеріп және «Персоналдың қызығушылық деңгейі» КПД жақсарту бойынша сәйкес шараларды қабылдап, персоналдың қызығушылығын зерттеуді жылсайын өткізеді.

Осы Тұжырымдаманы ҚМГ іске асыру шеңберінде «ҚазМұнайГаз»ҰК» АҚ іскери этикасы кодексінде және басқа да ҚМГ мен оның ЕТҰ ішкі актілерінде жазылған ҚМГ қызметкерлерінің бірыңғай этикалық қағидаттары мен іскери ұстау тәртібін сақтау міндетін алдына қояды.

## **7. ҚАЖЕТТІ ШАРТТАР**

Осы Тұжырымдаманың мақсаттарына жету және міндеттерін шешу үшін:

ТД барлық үш аспектілерін қозғайтын (экономикалық, әлеуметтік және экологиялық) РҚ заңының талаптары мен өзгерістерін есепке алу, сондай-ақ халықаралық стандарттар мен ТД саласындағы үздік тәжірибені есепке алу бойынша жүйені енгізуді;

КӘЖ саласында инновация және осы Тұжырымдаманы іске асыру бойынша қызметке үздік отандық және әлеуметтік тәжірибені анықтау, зерделеу және енгізу механизмдерін құру арқылы тұрақты дамудың ролін күшейтуді; КӘЖ және тұрақты даму мәселелері бойынша персоналды тиісінше оқытуды ұйымдастыруды;

осы Тұжырымдаманы іске, асырудың ақпараттық сүйемелдеуін қамтамасыз етуді;

қажеттігіне қарай осы Тұжырымдаманы іске асыру бойынша іс-шараларды Компания бюджетінен қаржыландыруды қамтамасыз етуді талап етеді.

## 8. БАҚЫЛАУ МЕХАНИЗМІ

Тұжырымдаманы іске асыруды қамтамасыз ету мақсатында, оның мақсаттарына жету және міндеттерін шешу келесі элементтерді қамтитын бақылаудың тиісті механизмі қалыптастырылады:

мақсаттарға уақтылы және тиісінше жетуге, ҚМГ және ҚМГ ЕТҰ тиісті құрылымдық бөлімшелері үшін осы Тұжырымдаманы іске асыру міндеттерін шешу және жоспарлы көрсеткіштерін орындауға жауапкершілікті бекіту;

ҚМГ Басқармасы отырыстарында осы Тұжырымдаманың орындалуын жыл сайын қарастыру;

Барлық мүдделі тараптарға халықаралық ұсынымдар мен стандарттарға сәйкес дайындалған тұрақты даму саласындағы Есепті жыл сайын жіберу.

ҚМГ жауапты құрылымдық бөлімшесі осы Тұжырымдаманың іске асырылуын басқаруды жүзеге асырады, жеткен нәтижелерге жауап береді, Тұжырымдаманы орындаудың барлық қатысушылардың іс-әрекетін үйлестіреді, өз құзыреті шегінде осы Тұжырымдаманы іске асыруға қажетті нормативті ішкі актілерді дайындайды, осы Тұжырымдаманы іске асыру туралы есеп қалыптастырады, оны іске асыру барысын бақылайды және оны түзетуді жүзеге асырады.

ҚМГТұжырымдаманы жұртшылық талқысын және оны бұқаралық ақпарат құралдарына ұсынуды қамтамасыз етеді.

ҚМГ ЕТҰ тиісті міндеттердің шешілуін және осы Тұжырымдаманың іс-шараларының іске асырылуына жауап береді және бақылайды, жеткен нәтижелер туралы есеп жасап, ҚМГ-ға ұсынады.

## 9. БОЛЖАМДЫ НӘТИЖЕЛЕР

Қазақстанда 2050 жылы Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауына «Қазақстан -2050» Стратегиясы»: құрылған мемлекеттің жаңа курсы» сәйкес: қалыптасудағы мемлекеттің жаңа саяси курсы Қазақстан азаматтарының әл-ауқатын тұрақты арттыру, ұлттық қауіпсіздікті нығайту және динамикалық экономиканың дамуын қамтамасыз ету қажет, бұл қуатты, экономикасы дамыған мемлекет негізінде елде берекелі қоғам және жалпы еңбек мүмкіндіктерін құруға мүмкіндік береді.

Маңызды әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштер бойынша ҚМГ-ға әлемдегі үздік деңгейге жету қажет, бұл КӘЖ саласында инновацияны жүйелі енгізуге және адам капиталында инвестицияның біршама өсуіне, әлеуметтік ортаның жай-күйін бақылаудың тиімді механизмдерін қалыптастыруға, олардың қызметкерлерінің әл-ауқатының қажетті деңгейіне жету әрі өңірлерді дамытуға үлес қосуға нығыз байланысты.

Осы Тұжырымдаманы іске асыру:

компанияның әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салаларда қоғамды тұрақты дамытуға үлесін арттыруға;

қызмет процесінде туындаған еңбек даулары мен шиеліністерін реттеу

саласында әлеуметтік міндеттерді шешуге;

шешімін табуды талап ететін не еңбек ұжымында жағдайды күрделендіру және қайта тұрақтандыру үшін алғышарты бар проблемалы аймақтарды азайтуға;

қаржылық емес есеп жүйесін жетілдіру арқылы қабылданған шешімдерді қолдауға;

мүдделі тараптармен әрекеттесуді дамыту және олардың тарапынан Компанияға деген сенімділікті арттыруға;

қауіпсіз өмір мен қызметкерлердің денсаулығын қамтамасыз ету үшін өндірісте жарақат және апат деңгейін азайтуға;

ресурс үнемдеуші және қалдықсыз технологияларды енгізу арқылы қоршаған ортаға және халыққа өндірістің кері әсерін төмендету, шығынды болдырмауға;

энергия тиімділігін арттыру және бу газдарының шығарындыларын қысқарту мақсатында өндірістің энергиясыйымдылығын азайтуға;

корпоративтік мәдениетті нығайтуға және Компанияға қызметкерлердің адалдығын арттыруға;

компанияның бедел және абройын арттыруға ықпалын тигізеді.

Осы Тұжырымдаманың қорытындысы ҚМГ және оның ЕТҰ-да КӘЖ-дің сапалы жаңа деңгейіне жету болып табылады.