

БІЗДІҢ АДАМДАР ЖӘНЕ ҚАТЫСУ АЙМАҚТАРЫН ДАМУ



1-ҚАҒИДА. Іскер топтар жарияланғандарды қорғауды қолдауы және құрметтеуі керек адам құқықтарының халықаралық деңгейінде.

2-ҚАҒИДА. Іскер топтар адам құқықтарының бұзылуына қатысы болмауы тиіс.

3-ҚАҒИДА. Іскер топтар бірлестік еркіндігін және нақты жағдайды қолдауы керек ұжымдық шарттар жасасу құқығын тану.

4-ҚАҒИДА. Іскер топтар мәжбүрлі және міндетті еңбектің барлық түрлерін жоюды жақтауы керек.

5-ҚАҒИДА. Іскер топтар балалар еңбегін толығымен жоюды жақтауы керек.

6-ҚАҒИДА. Іскер топтар Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жоюды жақтауы керек.

БІЗДІҢ БАСҚАРУ ТӘСІЛІМІЗ

2-7, 2-8, 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-3, 405-1, 405-2

Кадр саясатының тұжырымдамасы ҚМГ тобында адами капиталдың құнын арттыру үшін жағдай жасауға бағытталған.

Осы мақсатқа қол жеткізу мынадай HR міндеттерін іске асыруды көздейді:

- **корпоративтік мәдениетті дамыту және басшылардың дағдыларын арттыру** – сабақтастыққа, нәтижеге бағдарлануға және жауапкершілікті өз мойнына алуға дайын болуға баса назар аударып, меритократия және «коммерциялық» ойлау қағидаттарында корпоративтік мәдениетті дамыту. Көшбасшылық құзыреттерді дамыту;
- **HR функциясын біріздендіру және тиімділігін арттыру** – ҚМГ стратегиясын іске асыруға толыққанды қолдау көрсететін, клиентке бағытталған HR функциясын құру. ҚМГ ЕҰ үздік әлемдік және ішкі тәжірибелерді ескеретін HR процестері мен стандарттарын біріздендіру. Автоматтандырудың бірыңғай шешімдері арқылы бірыңғай ақпараттық кеңістік құру. Жалпы қызмет көрсету орталығына қосымша құн әкелмейтін күнделікті операцияларды беру;
- **бизнес қажеттіліктерін ескере отырып, персоналдың сапалық құрамын арттыру** – лауазымдарға қойылатын өзекті біліктілік талаптарын айқындау, қызметкерлердің жүйелік процестер (іріктеу, дамыту, бағалау және т.б.), сондай-ақ жекелеген жобалар (лауазымға қойылатын талаптарға сәйкестігін бағалау сияқты) арқылы осы талаптарға сәйкестігін қамтамасыз ету. Стратегиялық мақсаттарға жету үшін қажетті персоналдың негізгі құзыреттерін күшейту;
- **қатысу мен әлеуметтік тұрақтылықтың оң деңгейіне қол жеткізу** – жоспарларды тұрақты

өлшеу, әзірлеу және іске асыру арқылы белсенділік пен әлеуметтік тұрақтылықты басқарудың жүйелі тәсіліне баса назар аударуды күшейту. Қатысу және әлеуметтік тұрақтылық бойынша оң мәндерге қол жеткізу және сақтау;

- таланттарды тартудан сабақтастық пен сыйақыны басқаруға дейінгі кешенді басқару жүйесін енгізу** – ҚМГ тобының тиімді және әлеуетті қызметкерлерін ұстап қалу, ілгерілету және түйінді позицияларға тағайындау мақсатында персоналдың ашықтығын, жағдай жасау мен уәждемелеуді қамтамасыз ететін таланттарды басқару жүйесін енгізу. Таланттарды басқарудың кешенді жүйесінің негізгі элементтері:
 - жалдау кезіндегі ашықтық пен объективтілік;
 - сыйақы деңгейлерінің қызметті және нарықты бағалау нәтижелеріне тәуелділігі;

- негізгі позициялардағы сабақтастық;
- таланттарды анықтау және кадр резервін дамыту;
- қызметкерлерде бизнестің тиімділігі мен қажеттіліктерін бағалау нәтижелеріне негізделген даму жоспарларының болуы;
- ҚМГ тобындағы түйінді позицияларға іріктеу кезінде ішкі кандидаттарға басымдық беру.

- өнімділікті арттыру үшін кадрлар санын тиімді басқару** – ҚМГ-ның ағымдағы және нысаналы қажеттіліктерін ескере отырып, адами ресурстарды тиімді жоспарлау және болжау. Кадрлар санының бірыңғай нормалары мен нормативтерін әзірлеу, экономикалық негізделген құралдар арқылы кадрлар санын оңтайландыру бағдарламаларын іске асыру (мысалы, бейінді емес функцияларды шығару) және персоналды артық және еңбек тапшылығы бар ұйымдар арасында қайта бөлу.

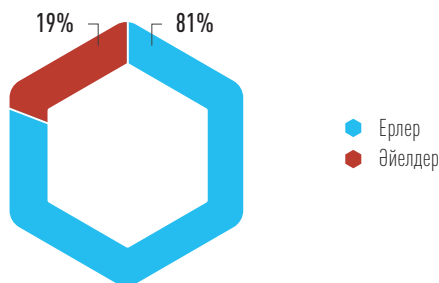
КАДР САЯСАТЫНЫҢ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ МЫНАДАЙ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРҒА НЕГІЗДЕЛЕДІ:



ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

2023 жылы ҚМГ 49 мыңнан астам адамды жұмыспен қамтыды.

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖҰМЫСКЕРЛЕР - ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ (%)

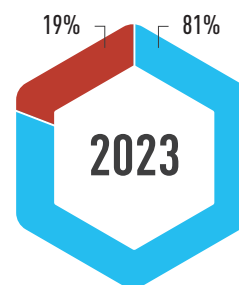
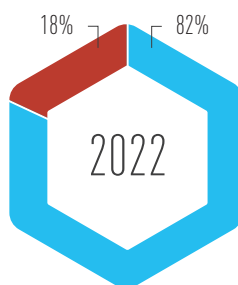
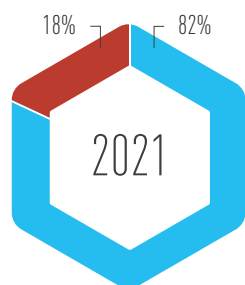


2023 жылдың соңында жұмыскерлердің нақты саны ҚМГ компаниялар тобы бойынша 46 603 адамды, аутстаффинг – 3 107 адамды құрады (2022 жылы – 44 688, 2021 жылы – 44 650 адам, аутстаффинг – 2022 жылы – 2 838, 2021 жылы – 2 787 адам).

Компаниялар қызметінің бағыты ауыр, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларымен байланысты екенін ескергенде, ерлер үлесі 81%, әйелдер үлесі 19%-ды құрайды.

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

2021-2023 ЖЫЛДАРДАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ (%)



● Ерлер ● Әйелдер

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, ЖЫНЫСЫ МЕН САНАТТАР БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ, %

Қызметкерлер санаттарының атауы	Ерлер	Әйелдер	Қызметкерлердің жалпы санындағы әр санаттағы қызметкерлердің үлесі, %
Басшылар	85	15	10
Мамандар	62	38	18
Жұмысшылар	86	14	72

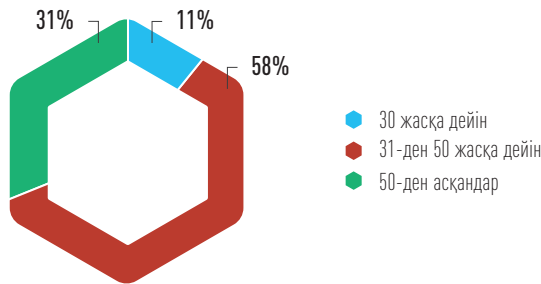
2023 жылы ҚМГ компаниялар тобында әйелдердің үлесі 19%-ды құрады. Өткен жылмен салыстырғанда әйелдердің үлесі 1%-ға өсті. Бұл ретте әйел басшылардың үлесі 3%-ға азайып, ҚМГ компаниялар тобындағы басшылардың жалпы санының 15%-ын құрады (2022 – 18, 2021 – 18), мамандар – мамандардың жалпы санындағы әйелдердің 38%-ы (2022 – 39, 2021 – 40), жұмысшылар – жұмысшы мамандықтардың жалпы санындағы әйелдердің 14%-ы (2022 – 12, 2021 – 12).

Жас санаты бойынша қызметкерлердің негізгі үлесі 31-ден 50 жасқа дейінгі топта – 58%-ды құрайды, бұл ретте ерлер үлесі 81%, әйелдер үлесі 19%-ды құрайды.

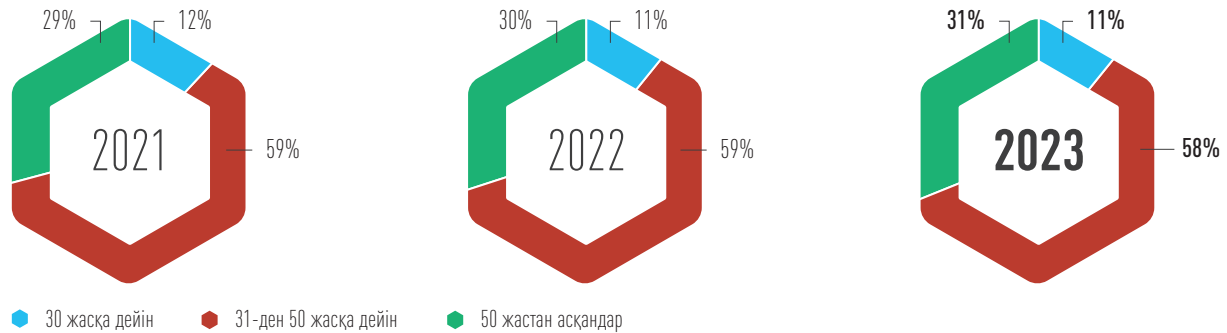
50 жастан асқан қызметкерлердің саны персоналдың жалпы санының 31%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 81%, әйелдердің үлесі 19%-ды құрайды.

30 жасқа дейінгі жастардың үлесі қызметкерлердің жалпы санының 11%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 88%, әйелдердің үлесі 12%-ды құрайды.

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕГІ ЖҰМЫСКЕРЛЕР - ЖАС ТОБЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ (%)



2021-2023 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША ҚМГ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ (%)



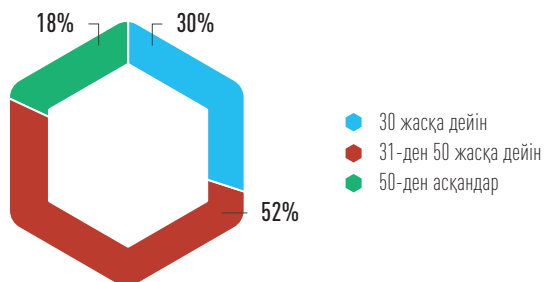
2023 жылы жалданған қызметкерлердің саны 5 746 адамды немесе орташа тізімдік санның 12%-ын құрайды.

2021-2023 ЖЫЛДАРЫ ЖАЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, %

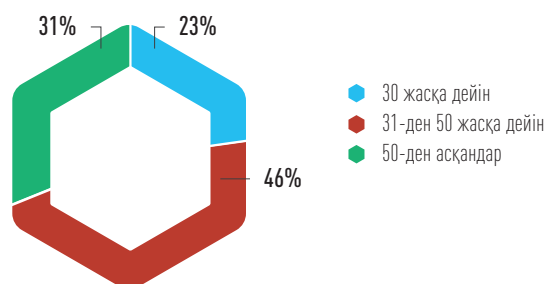
жылдар	2021	2022	2023
қабылданған қызметкерлер %	9	10	12



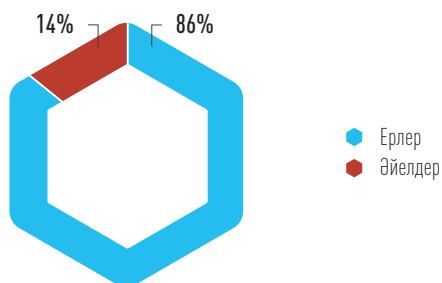
ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ҚАБЫЛДАНҒАН ЖҰМЫСКЕРЛЕР - ЖАС ТОБЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ (%)



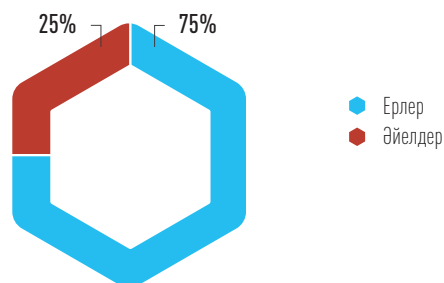
ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ БҰЗЫЛҒАН ЖҰМЫСКЕРЛЕР - ЖАС САНАТТАРЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ (%)



ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ҚАБЫЛДАНҒАН ЖҰМЫСКЕРЛЕР - ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ (%)



ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ БҰЗЫЛҒАН ЖҰМЫСКЕРЛЕР - ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША БӨЛІНІСТЕ (%)



Еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлердің саны есепті кезеңде 2 124 адамды немесе орташа тізімдік санның 4,5%-ын құрады, оның ішінде жас санаттары бойынша:

30 жасқа дейін – 23% (27% – 2022, 29% – 2021), 31 жастан 50 жасқа дейін – 46% (45% – 2022, 44% – 2021), 50 жастан асқан – 31% (28% – 2022, 27% – 2021).

ТӘЖІРИБЕДЕН МЫСАЛ

ГЕНДЕРЛІК БАСТАМАЛАР

2023 жылы ҚМГ мен ЕТҰ мұнай-газ саласында жұмыс істейтін әйелдерді қолдауға бағытталған бірқатар гендерлік бастамалар жүргізді.

2023 жылдың сәуір айында «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ-да **«TechWomen» бағдарламасы** бойынша Америка Құрама Штаттарынан келген делегацияның Қазақстанға сапары аясында әйелдердің әлеуетін дамыту бойынша сессия өтті. Келген делегацияның миссиясы әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтуге, оларды ғылым, технология, инженерия және математика салаларында қолдауға және елдер арасындағы кәсіби және мәдени алмасуға бағытталған. Делегация құрамына АҚШ-тың жетекші технологиялық компаниялары мен қоғамдық институттарының, Кремний алқабындағы кәсіби даму және алмасу ұйымдарының 50 сарапшысы мен өкілдері кірді. Іс-шарада ҚМГ-ға 100-ге жуық қатысушы, оның ішінде геология, өндіру, мұнай сервисі, мұнай тасымалдау және қайта өңдеуді қоса алғанда, ұлттық компанияның түрлі бизнес-бағыттары бойынша жұмыс істейтін өңірлерден келді.

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Басқарма төрағасының орынбасары Диана Арысова KAZENERGY **«EmpowerHER energy forum»** Әйелдер энергетикалық клубы форумының пленарлық сессиясына қатысты. Пленарлық сессияда энергетика секторында тең мүмкіндіктер құру талқыланды. Д. Арысова «ҚазМұнайГаз» тұрақты дамуының бөлігі ретінде әйелдердің іскерлік әлеуетін ашу» тақырыбында сөз сөйледі. Панельдік сессияға Қазақстанның ірі мұнай-газ компанияларының, мемлекеттік органдардың, KAZENERGY қауымдастығының басшылары мен іскер топтардың өкілдері қатысты.

«Ембімұнайгаз» АҚ **«Мұнайшы қыз» әйелдер клубының** бес жылдығына орай Атырауда компания басшылығының, «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ еншілес кәсіпорындарының қызметкерлерінің, ірі мұнай-газ жобаларының, мемлекеттік құрылымдар мен жұртшылықтың өкілдерінің қатысуымен форум өтті. Мерейтойлық іс-шараның тақырыбы – ESG, гендерлік теңдік және әсіресе мұнай-газ секторында жұмыс істейтін әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту.

«Қазмұнайгаз» ҰК АҚ және «ҚМГ Инжиниринг» өкілдері ЕҚЫҰ-ның **«Энергетикалық сектордағы Орталық Азия әйелдерінің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту»** («Empowering Central Asian women in Energy Sector») Жаһандық энергетикалық ауысудағы әйелдер желісімен (GWNЕT) бірлескен бағдарламасы бойынша оқудан өтті.



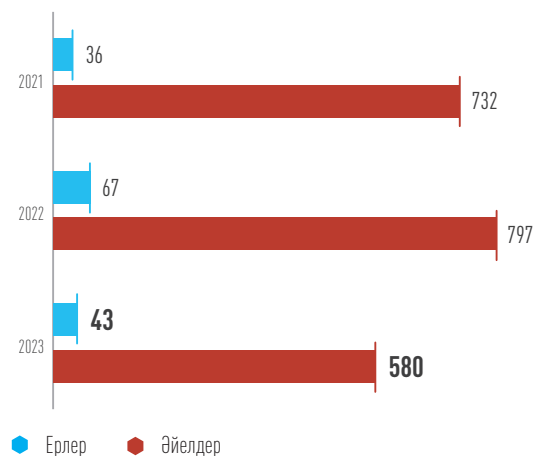
жылдар	2021	2022	2023
ҚМГ компаниялар тобы бойынша кадрлардың тұрақтамау коэффициенті ⁶	6%	6%	4,5%

Компанияның барлық қызметкерлерінің 32%-ы есепті кезеңдегі нәтижелілікті бағалаудан өтті (2022 – 46%, 2021 – 43%). Оның ішінде әйелдер – 22%, ерлер – 78%. Қызметкерлер санаттары бойынша бөліністе: басшылар – 9%, мамандар – 21%, жұмысшылар – 70%.

Есепті кезеңнің соңында бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыстағы қызметкерлердің саны 623 адамды құрады, бұл ретте әйелдердің үлесі 93%, ерлер – 7%-ды құрайды.

Есепті кезеңде жүктілік және босану бойынша демалыстағы әйелдер – 184 адам.

БАЛА КҮТІМІ БОЙЫНША ДЕМАЛЫСТАҒЫ ЖҰМЫСҚЕРЛЕР (адам)



ЕСЕПТІ КЕЗЕҢДЕ ЖҮКТІЛІГІ МЕН БОСАНУЫ БОЙЫНША ДЕМАЛЫСТАҒЫ ӘЙЕЛДЕР

жылдар	2021	2022	2023
әйелдер саны	231	352	184



⁶ Қызметкерлердің тұрақтамау коэффициенті = $A/B \times 100$, мұнда А – өз бастамасы бойынша, тараптардың келісімі бойынша немесе қызметкердің кінәсінен жұмыстан босатылған қызметкерлердің есепті кезеңнің соңындағы саны; В – есепті кезең ішіндегі орташа тізімдік саны

ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ

2-24, 3-3, 404-1, 404-2

Жыл сайынғы негізде ҚМГ қызметкерлерді оқытуды және дамытуды қамтамасыз етеді, ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерін дамытудың жаңа тәсілдері мен бағдарламаларын қалыптастырады.

ҚМГ тобында бекітілген Кадр саясатына сәйкес персоналды оқыту мен дамытудың бірыңғай процесі енгізілді. Басшы қызметкерлерді, әкімшілік-басқарушылық және инженерлік-техникалық персоналды оқытуға қажеттіліктер персоналдың тиімділігін тұрақты кешенді бағалау нәтижелері бойынша жасалған Жеке даму жоспарларына және құрылымдық бөлімшенің мақсаттарына сүйене отырып, қызметкерлердің тікелей басшылары мәлімдеген қажеттіліктер негізінде қалыптастырылады.

Өндірістік персоналды оқыту кәсіптік білімді, дағдыларды және бизнестің қажеттіліктерін бағалау негізінде қалыптасады. Осылайша, қызметкерлерді оқытуды жоспарлау нақты регламенттелген және бизнестің нақты мақсаттары мен міндеттерімен өзара байланысты.

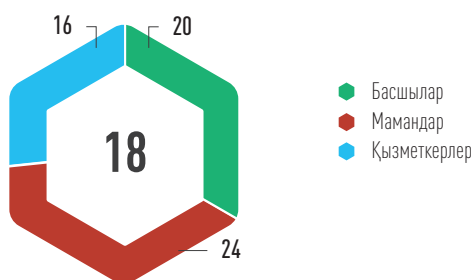
Қызметкерлерді міндетті бағдарламалар – өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт-техникалық минимум бойынша оқыту тұрақты негізде жүргізіледі.

Қазіргі уақытта ҚМГ қызметкерлері үшін бұл бағдарламалар ҚМГ еншілес компаниясы – «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС қашықтықтан оқыту жүйесі платформасында жүргізіледі. «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС Құзыреттерді дамыту орталығының осы оқытуды жүргізуге және белгіленген үлгідегі сертификаттар беруге лицензиялық рұқсаты бар. Біздің Компанияның қызметкерлерін ішкі ресурстар оқыту бағдарламаларды компанияның ішкі сұраныстарына сәйкес бейімдеуге және оқыту ресурстарына үздіксіз қол жеткізуді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

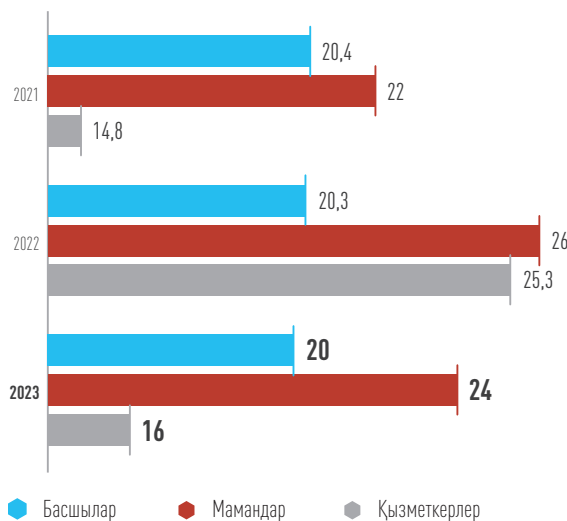
Бір қызметкерге орташа жылдық академиялық сағат саны 18 сағатты (22 сағат – 2022, 16,7 сағат – 2021), оның ішінде бір ер адамға – 16 сағатты (20 сағат – 2022, 16,4 сағат – 2021), бір әйелге – 31 сағатты (31 сағат – 2022, 18,6 сағат – 2021) құрайды.

Сонымен қатар қызметкерлерді оқыту мен дамыту олардың жынысы мен атқаратын қызметіне қарамастан жүзеге асырылады.

САНАТТАРЫ БОЙЫНША БІР ЖҰМЫСКЕРГЕ ОРТАША ЖЫЛДЫҚ САҒАТТАР САНЫ (сағат)



ЖЫЛДАР БОЙЫНША САЛЫСТЫРҒАНДА САНАТТАР БОЙЫНША ОРТАША ЖЫЛДЫҚ САҒАТТАР САНЫ (сағат)



ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ОҚЫТУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ ЖӨНІНДЕГІ ІСКЕ АСЫРЫЛАТЫН БАҒДАРЛАМАЛАРДЫҢ НЕГІЗГІ ТАҚЫРЫПТАРЫ



Сондай-ақ өндірістегі жол-көлік оқиғаларының алдын алу мақсатында **ROSPA** (Ұлыбритания) халықаралық стандартына сәйкес «Қорғаныштық жүргізу» бағдарламасы бойынша ҚМГ компаниялар тобының

жүргізушілерін оқыту іске қосылды. 2023 жылы жұмыскерлерді жеткізуді/тасымалдауды және қауіпті жүктерді тасымалдауды жүзеге асыратын 691-ден астам адам (350 адам – 2022ж.) оқытылды, «Ойл Транспорт

Корпорейшн» ЖШС – 420 адам, «KMG – Security» ЖШС – 271 адам. Сондай-ақ алдағы жылдары ҚМГ компаниялар тобының барлық санаттарының жүргізушілері үшін «Қорғаныштық жүргізу» бағдарламасы іске асырыла бермек. 2023 жылы ҚМГ ұстанатын Vision Zero (Нөлдік жарақаттану) жаһандық тұжырымдамасы негізінде еңбек қауіпсіздігі мәдениетін қалыптастыру мен қолдауға бағытталған **«Еңбек қауіпсіздігі мәдениеті»** курсы бойынша оқыту іске қосылды, оған ҚМГ-ның 16 000-нан астам қызметкері қатысты.

Мәселен, ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлері үшін **«ISO 9001, ISO 14001 және ISO 145001 және OHSAS бойынша интеграцияланған менеджмент жүйесінің ішкі аудиторы» тақырыбында оқытылды**, онда КО – 12 адам, ЕТҰ – 219 адам оқыды.

Сондай-ақ тәуекелдерді бағалау дағдыларына оқыту жүргізілді, оған КО – 51, ЕТҰ – 1108 адам қатысты (ӨМГ – 2, КТМ – 1, УО – 1, ҚТКФ – 4, ҚМГАэро – 1, ҚМГИ – 3, KMG D&S – 3, KMG PetroChem –1, KMG International – 49, ҚМГ S&S – 1, ПМХЗ – 1040, АМӨЗ – 2).

Компания	Саны	Тақырыбы
ӨМГ	2	ҚР СТ ISO 19011-2019 талаптарына сәйкес менеджмент жүйесінің ішкі аудиті. Өлшеу құралдарын тексеру (калибрлеу) және өнімді сынау кезінде өлшеу нәтижелерінің белгісіздігін бағалау
ЕМГ	16	ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 және ISO 45001:2018 бойынша интеграцияланған менеджмент жүйесінің ішкі аудиторы
КМТФ	31	Интеграцияланған басқару жүйелері, ISO және OHSAS стандарттары
ҚазГӨЗ	10	ҚР СТ ИСО 9001-2016; ҚР СТ ИСО 14001-2016; ҚР СТ ИСО 50001-2019; ҚР СТ ИСО 45001:2019. Менеджменттің интеграцияланған жүйесінің ішкі аудиті бойынша мамандарды даярлау және олардың біліктілігін арттыру
ҚМГИ	73	ISO 9001: 2015 «МЕМСТ ISO/IEC 17043-2013 «Сәйкестікті бағалау. Біліктілікті тексеруге қойылатын негізгі талаптар», оның ішінде ISO/IEC 17043-2022 жаңа талаптары бойынша сапа менеджменті жүйесінің аудиторы/ жетекші аудиторы
МТК	23	ҚР СТ ISO 9001-2016 (ISO 9001:2015), ҚР СТ ISO 14001-2016 (ISO 14001:2015), ҚР СТ ISO 45001-2019 (ISO 45001:2018) менеджмент жүйелері бойынша оқыту
МЭМ	22	API Q2 ерекшелігінің талаптары
KMG D&S	7	API Q2 талаптарына сәйкес ішкі аудитор
ПМХЗ	31	«МЕМСТ (ISO/IEC 17025-2019) бойынша сынақ және калибрлеу зертханаларының құзыреттілігіне қойылатын жалпы талаптар»
ҚМГ Секьюрити	4	ISO 45001: 2018 бойынша денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету менеджменті жүйесінің менеджері / ішкі аудиторы, ISO 90001:2015 бойынша сапа менеджменті жүйесінің ішкі аудиті
219		

ҚМГ халықаралық стандарттар бойынша қызметкерлердің біліктілігін арттыруға ықпал етеді. 2023 жылы қызметкерлердің DipIFR, ACCA, IPMA, CIMA, PMP, CFA, CIA және т.б.

сертификаттау бағдарламалары бойынша халықаралық біліктіліктер мен сертификаттар алуы үшін ҚМГ КО-ның 61 қызметкері мен ЕТҰ-ның 171 қызметкері оқытылды.

Сондай-ақ 2023 жылы «Самұрық-Қазына» АҚ қолдауымен PR School, HR School бағыттары бойынша және IR бөлігі бойынша модульдік оқыту іске асырылды, оған ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлері қатысты:

тиімділігін арттыру	HR School	IR	PR School
ҚМГ КО	0	0	4
ӨМГ	0	0	1
ЕМГ	42	10	1
ҚТМ	5	0	0
КМТФ	1	0	0
МТК	1	0	0
МЭМ	19	0	0
ПМХЗ	0	0	1
Барлығы:	68	10	7

IPMA жобаларын басқарудың халықаралық стандарты бойынша стратегиялық маңызды жобаларды іске асырумен айналысатын ҚМГ және ЕТҰ негізгі қызметкерлеріне жыл сайын сертификаттау жүргізіледі. 2023 жылы КО-ның 106 қызметкері және ЕТҰ-ның 163 қызметкері сертификаттаудан және емтиханнан өтті.

Бүгінгі таңда ҚМГ-ның негізгі стратегиялық мақсаттарының бірі шығарындыларды азайту және энергия үнемдеу болып табылады, осы мақсатты табысты іске асыру мақсатында біздің қызметкерлер осы тақырып бойынша белсенді оқытудан өтуде.



ТӘЖІРИБЕДЕН МЫСАЛ

ҚАЗМҰНАЙГАЗ ЖОБАЛЫҚ МЕНЕДЖЕРЛЕР ПУЛЫН ҚАЛЫПТАСТЫРАДЫ

2023 жылдың қыркүйегінде ҚМГ инвестициялар портфелін басқару және стратегия департаментінің ұйымдастыруымен «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ компаниялар тобында Жобаларды басқару бойынша алғашқы екі күндік конференция өткізілді.

2020 жылдан бастап «ҚазМұнайГаз» жобаларды басқарудың корпоративтік жүйесін жоспарлы түрде енгізіп келеді. ҚМГ тобында жобалық басқарудың жетілу деңгейін арттыру мақсаты қойылды. Оған қол жеткізу үшін әдіснама әзірленді, жобаларды басқару құралдары енгізілді, жобалық персоналды орталықтандырылған оқыту және негізгі

жобаларды сүйемелдеу жүргізілуде.

Конференцияда ірі күрделі жобаларды жоспарлау және іске асыру саласындағы өзекті мәселелер бойынша ашық пікір алмасу өтті. Форумның күн тәртібіне жобаларды жобалаудың, салудың және үйлестірудің негізгі аспектілерін қарастыру, алынған сабақтарды талдау және жобаларды басқарудың үздік тәжірибелерін ұсыну кірді. Спикерлер ретінде ҚМГ мен еншілес компаниялардың жоба жетекшілері де, жобалық басқару саласындағы танымал сарапшылар да сөз сөйледі.

Жалпы, жыл сайын өтетін конференция «ҚазМұнайГаз» тобының қызметкерлері арасында жобалық басқаруды ілгерілету және жобалық менеджерлер пулын қалыптастыру жөніндегі іс-шаралардың тұтас кешенін бастады.

2023 жылы «Мұнай-газ секторындағы метан шығарындылары», «Энергия үнемдеу, ЖЭК және төмен көміртекті даму» тақырыптары бойынша КО-ның **75 қызметкері, ЕТҰ-ның 5 қызметкері оқытылды.**

Орнықты даму мәселелері, соның ішінде энергияға ауысу, парниктік газдар шығарындылары, күкіртсіздендіру және басқа аспектілер де Компания үшін және оның стратегиялық мақсаттарын жүзеге асыру үшін маңызды және өзекті болып табылады. Қызметкерлер жыл сайын әлемдік стандарттар мен трендтерге сәйкес осы бағытта өз білімдері мен дағдыларын жетілдіреді.

2023 жылы «Жобаларды тұрақты басқару» (Green Project Management) бағдарламасы бойынша қызметкерлерді оқыту іске асырылды, оның шеңберінде корпоративтік орталық пен еншілес компаниялардың мамандары мен басшыларын қатыстыра отырып, жобаларда және «Энергокөшу» бағдарламасы бойынша орнықты даму тұжырымдамасын қолданудың үздік тәжірибелері зерделенді. **Green project management** бағдарламасы бойынша КО-ның 15 қызметкері және ЕТҰ-ның 5 қызметкері (ЕМГ – 3, ПМХЗ – 2) оқытылды.

Бұдан басқа, ҚМГ жобалық басқару мамандары және ҚМГ мен ЕТҰ жобалық персоналы үшін сыртқы провайдерлер **MS Project Project Management** қолдана отырып жобаларды жоспарлау бойынша курстар өткізді, оларға КО-ның 2 қызметкері, ЕТҰ-ның 34 қызметкері қатысты (Bartau – 2, PetroChem – 1, ЕМГ – 2, ҚТКФ – 2, КМГИ – 27).

КАДРЛАР РЕЗЕРВИ

«МАНСАП» – ҚМГ компаниялары тобының негізгі позицияларына сабақтастық жоспарын қалыптастыру және дамыту жобасы бойынша жұмыс жалғасуда.

2021–2023 жылдар кезеңінде «А» «Б» және «С» пұлдары үшін Мирасқорларды дамыту бағдарламалары іске асырылды.

Екі күндік оқыту іс-шаралары, «Маңғыстаумұнайгаз», «Қаражанбасмұнай», «Өзенмұнайгаз», «ӨзенМұнайСервис», «Ойл Транспорт Корпорейшн», Caspi Bitum, «Қазақ газ өңдеу зауыты» және т.б. кәсіпорындардың басшылары мен кәсіподақ көшбасшылары үшін семинар-тренингтер өткізілді.

2023 жылы **«Іскерлік әкімшілендіру магистрі»** /МВА бағдарламасы бойынша ҚМГ компаниялар тобы бойынша 49 қызметкер оқыды, оның ішінде: «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ – 8, «Өзенмұнайгаз» АҚ – 15, «Ембімұнайгаз» АҚ-16, «Қазтұрікмунай» ЖШС – 3, ҚМГ Инжиниринг – 3 ЖШС, «Oil Service Company» – 1, «Oil Transport Corporation» ЖШС – 1, KMG International – 2.

2023 жылы **конференциялар мен форумдарға** төмендегі тақырыптар бойынша ҚМГ тобының **24** компаниясынан **660** қызметкер қатысты.

Ашықтық саясатын дамыту шеңберінде сатып алу қызметі мәселелеріне ерекше назар аударылады, осылайша сатып алу қызметі саласындағы мамандардың құзыреттілік деңгейін арттыру мақсатында Корпоративтік орталық пен ҚМГ тобының еншілес компанияларының сатып алу саласындағы мамандарына арналған «Самұрық-Қазына» АҚ сатып алуды жүзеге асырудың және сатып алу қызметін басқарудың жаңа тәртібі және «2.0» ЭСАЖ іске қосылды. 2023 жылы бағдарламаға 362 адам қатысты, оның ішінде КО – 65 адам, ЕТҰ – 232 адам.

Сондай-ақ Тәлімгерлік бағдарламасы іске қосылды (іске асыру кезеңі 2023–2024жж.), оның шеңберінде «А» және «Б» пұлдарының мұрагерлері «С» пулына тәлімгер болады. «С» пулына арналған Даму бағдарламасы іске асырылу сатысында (2023–2024 жылдар кезеңі).

2023 жылы ҚМГ және Abu Dhabi Ports Company Стратегиялық әріптестік туралы келісімге қол қойды, оның шеңберінде Каспий және



Қара теңіздерде теңіз флоты мен жағалау инфрақұрылымын дамыту саласындағы ынтымақтастық туралы уағдаластыққа қол жеткізілді.

Сонымен қатар, ADP ҚМГ-ның Маңғыстау және Түркістан өңірлерінен қазақстандық мамандарды жұмысқа қабылдау мүмкіндігін қарастыру бастамасымен келісті.

Бұл жобаны іске асыру үшін «Samruk Business Academy» ЖМУ тартылды. SBA жобалық командасы Qsamruk рекрутингтік платформасында техникалық жұмыстарды іске асырды, коммуникациялық кампаниялар ұйымдастырды, іскерлік серіктестер (жұмыспен қамту орталықтары, визалық орталықтар, тіл орталықтары және т.б.) тартты.

СТУДЕНТТЕРМЕН ЖӘНЕ ЖАС МАМАНДАРМЕН ЖҰМЫС

ҚМГ компаниялар тобы студенттермен және жас мамандармен жұмыс істеуге көңіл бөледі. Саланың даму үрдісі мен заманауи технологиялық талаптар ескеріле отырып, өндірістік объектілеріміз бар өңірлердегі оқу орындарымен белсенді жұмыс жүргізіледі.

Жас маман – АМӨЗ және ПМХЗ-ға жас мамандарды тарту және дамыту бағдарламасы. 2022 жылдан 2023 жылға дейін АМӨЗ-де оқып, жұмыс істейтін 31 адам бар, оның ішінде 7 адам жұмысқа орналастырылды, ПМХЗ-ға 1 адам жұмысқа орналастырылды.

Дуальды оқыту – ҚМГ компаниялар тобына оқытуды, тағылымдамадан өтуді және одан әрі жұмысқа орналастыруды қамтитын бағдарлама.

Осылайша, компаниялар базасында дуальды оқыту бағдарламасы тұрақты негізде іске асырылуда, 2023 жылы оқытылғандар:

- «Қаражанбасмұнай» АҚ – 48 адам.
- «Ембімұнайгаз» АҚ – 64 адам.
- ҚМГ Интернешнл – 1 адам
- «KPI Inc.» ЖШС – 2 адам.
- «Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС – 85 адам, 21 адам жұмысқа орналастырылды.
- «Атырау мұнай өңдеу зауыты» ЖШС – 52 адам, 12 адам жұмысқа орналастырылды.
- «ПетроҚазақстан Ойл Продактс» ЖШС – 19 адам.

АМӨЗ «Тағылымгер» бағдарламасы – бағдарлама үш мамандық бойынша басталды – технологиялық қондырғылардың операторы, технологиялық сорғылар мен компрессорлардың машинисі, БӨАЖА аспапшысы.

Тағылымдамадан өтушілер оқып, АМӨЗ-де өндірістік тағылымдамадан өтеді. 2022-2023 жылдар аралығында осы бағдарлама бойынша 60 адам оқиды, оның ішінде АМӨЗ-ге 29 адам жұмысқа орналастырылды.

2023 жылы мына кәсіпорындар студенттерді жоғары оқу орындарында оқытуды қаржыландырды:

- «Қаражанбасмұнай» АҚ – 435 студент
- «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ – 532 студент
- «Өзенмұнайгаз» АҚ – 2 студент
- «Ембімұнайгаз» АҚ – 501 студент
- «Қазақойл Ақтөбе» ЖШС – 36 студент
- «Құрманғазы Петролеум» ЖШС – 92 студент
- «ПетроҚазақстан Ойл Продактс» ЖШС – 50 студент
- «Құрманғазы Петролеум» ЖШС – 50 студент
- «ОралОйлГаз» – 37
- «Өріктау оперейтинг» ЖШС – 4
- «Атырау мұнай өңдеу зауыты» ЖШС – 14
- «Қазгермұнай» БК ЖШС – 84.

Сонымен қатар әлеуметтік, еңбек және экономикалық қатынастардың тұрақтылығын қамтамасыз ету, сондай-ақ Орнықты даму саласындағы стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу, атап айтқанда Маңғыстау облысындағы жұмыссыздық деңгейін төмендету жөнінде шаралар қабылдау қажеттілігіне байланысты 2023 жылы

ҚМГ «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ-мен бірлесіп Ш. Есенов атындағы Мемлекеттік Инженерлік-технологиялық университетінің базасында Маңғыстау облысының **194** жұмыссыз азаматы қатарынан жас мамандарды даярлау жөніндегі бірегей жобаны іске асырды.

Жұмыссыз азаматтарды одан әрі жұмысқа орналастыруға дайындау үшін «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ базасында «Білім беру қарқындылығы» бағдарламасы дайындалды, бұл оларға жұмыс орнында жұмысқа орналасу және бейімделу үшін қажетті білім мен дағдыларды игеруге көмектесті. Бағдарламаны іске асыру қорытындысы бойынша оқытылған жергілікті тұрғындар «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ-ға жұмысқа орналастырылды, олардың көпшілігі үшін бұл бірінші жұмыс орны.

Бұдан басқа, ҚМГ компаниялар тобы бойынша тұрақты негізде Қазақстанның жоғары оқу орындарымен және ТжКБ-мен **студенттердің өндірістік және диплом алдындағы практикасын ұйымдастыру және өткізу бойынша өзара іс-қимыл бойынша жұмыс жүргізіледі.**

2023 жылы 2 378 студент ҚМГ ЕТҰ-да өндірістік және диплом алдындағы практикадан өтті.



ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕРІ МЕН УӘЖДЕМЕСІ

202-1,202-2

Қызметкерлерді ынталандырудағы біздің тәсіліміз еңбек ақы төлеудің лайықты деңгейін қамтамасыз ету, ашықтық және барлық қызметкерлердің құқықтарын сақтау қағидаттарында құрылады. Еңбекақы төлеу жүйесіне барлық өзгерістер мүдделі тараптардың пікірлері мен ұсыныстары ескеріле отырып енгізіледі.

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

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

«Барлау және Өндіру» бизнес-бағытындағы компанияларда еңбекақы төлеудің бірыңғай

жүйесі (ЕАТБЖ) енгізілді, оның мақсаты барлық бөлімшелерде еңбекақы төлеудің бірыңғай тәртібін қамтамасыз ету және қызметкерлердің еңбек нәтижелеріне мүдделілігін күшейту болып табылады. Бұл жүйеде қызметкерлерге өтемақы төлемдері, үстеме ақылар мен қосымша ақылар берілетін бірқатар шарттар көзделген; мұндай өлшемдердің бірі өңірлік коэффициент болып табылады – жұмысты ауыр климаттық жағдайлары бар өңірлерде орындаумен байланысты қосымша шығыстар мен жоғары еңбек шығындарын өтеу мақсатында жалақының салыстырмалы түрде ұлғаю көрсеткіші. Бұл коэффициенттің ең жоғары мәні Маңғыстау және Атырау облыстарына тиесілі.

Топтағы бастапқы деңгейдегі жалақының 2023 жылғы ұлттық заңнамада белгіленген ең төменгі жалақыға қатынасы 5,4:1 (2022 ж. – 5,8:1, 2021 ж. – 5:1, 2020 ж. – 6:1) шегінде болады.

Қатысу аймақтағы⁷ жергілікті халық өкілдерінің қатарынан жоғары дәрежелі басшылардың⁸ үлесі 83 %-ды құрайды.

Басшылық құрамына кіретін қызметкерлердің үлесі қызметкерлердің жалпы санының 10 %-ын құрайды. Оның ішінде әйелдер – 15% (18% – 2022 және 2021 жж.), ерлер – 85% (82% – 2022 және 2021 жж.).

⁷ Қатысу аймағы – операциялық қызметті жүргізу аймағы (облыс, аудан).

⁸ Жоғары дәрежелі басшылар – бірінші басшы және оның орынбасарлары.

АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

2-23, 406-1, 408-1, 409-1

Компания Адам құқықтары жөніндегі халықаралық билде, еңбек саласындағы ХЕҰ стандарттарында бекітілген халықаралық танылған адам құқықтарын ұстанады және БҰҰ-ның бизнес және адам құқықтары жөніндегі нұсқаулықтарын іске асыруға ұмтылады.

ҚМГ ҚР еңбек заңнамасының талаптарын қатаң орындайды және оның нормаларын бұзбайды, яғни ешкім еңбек құқықтарын іске асыру кезінде тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге қатысы, сенімдері, тұрғылықты жері, жасы немесе жеке кемшіліктері, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығы бойынша ешқандай кемсітушіліктерге ұшырамауы тиіс.

Біз балалар еңбегін пайдаланбаймыз, мәжбүрлі еңбекпен айналыспаймыз, нәсіліне, дініне және жынысына қарамастан барлық қызметкерлердің тең құқықтарын мойындаймыз.

Есепті кезеңде кемсітушілік фактілері тіркелмеген.

2022 жылы ҚМГ Директорлар кеңесі Адам құқықтары және жұртшылықпен қарым-қатынас саласындағы саясатты бекітті. ҚМГ веб-сайтында саясат туралы толығырақ

ақпарат берілген: <https://www.kmg.kz/ru/sustainable-development/corporate-governance/corporate-documents/>.

Адам құқықтары саласында біз мынадай міндеттемелерді қабылдаймыз:

- халықаралық нормаларға сәйкес адам құқықтарын құрметтеу;
- ҚМГ мен ЕТҰ-ның жоғары басшылығы деңгейінде келісе отырып, саладағы адам құқықтарына әсер етуге байланысты мәселелерді шешу үшін бағдарламалар қабылдау;
- адам құқықтарына әсерді бақылау және ол туралы хабарлау;
- ҚМГ қабылдаған шағымдар мен кінәрат-талаптарды қарау тетіктерін сақтау;
- теріс әсерді жою немесе азайту үшін өтемақы және құқықтық қорғау құралдарын ұсыну;
- тиісті есептілікті жасай отырып, адам құқықтарына ықпалын бақылау арқылы адам құқықтарына қатысты тиісті байқампаздық таныту;
- өз қызметкерлеріне жағымсыз әсерлерді жою үшін құқықтық қорғау құралдарын ұсыну;
- ҚМГ-ның персоналдан және үшінші тараптардан адам құқықтарына қатысты күтулерін ашу.

ӘДЕП ЖӘНЕ АДАЛДЫҚ

2-23

ҚҰНДЫЛЫҚТАР, ҚАҒИДАТТАР, СТАНДАРТТАР ЖӘНЕ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

Корпоративтік жауапкершіліктің жоғары деңгейін қамтамасыз ету Компания жұмысының маңызды қағидаты болып табылады. Корпоративтік жауапкершілік орнықты дамуға үлес қосатын және заңнама мен халықаралық мінез-құлық нормаларына сәйкес келетін ашық және этикалық мінез-құлықты қамтиды. Компанияның осы саладағы қызметі жүйелі сипатқа ие, осыған байланысты 2023 жылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыруға бағытталған бірқатар іс-шаралар өткізілді.

ҚМГ қызметі мынадай корпоративтік құндылықтарға негізделген:

- Әділдік
- Бейілділік
- Даму
- Қауіпсіздік
- Жауапкершілік

ҚМГ-ның акционерлермен, қызметкерлермен, еншілес және тәуелді ұйымдармен, мемлекеттік органдармен, серіктестермен, өзге де мүдделі тұлғалармен іскерлік қарым-қатынастарының негізінде іскерлік шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да мүдделердің үйлесуі, тараптардың әрқайсысының құқықтары мен міндеттерін өзара құрметтеу, сенім, жауапкершілік және сақтау жататындықтан, «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Іскерлік әдеп кодексінің ережелеріне мүлтіксіз сүйенеді.

Кодекс ашық құжат болып табылады және ҚМГ іскер әріптестері мен басқа да мүдделі тұлғалар арасында еркін таратылады. Ол сондай-ақ Компанияның веб-сайтында «Корпоративтік құжаттар» бөлімінде орналастырылған: <https://www.kmg.kz/ru/sustainable-development/corporate-governance/corporate-documents/>.

ӘДЕПКЕ ЖАТПАЙТЫН МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ТУРАЛЫ КОНСУЛЬТАЦИЯЛАРҒА ЖҮГІНУ ТЕТІКТЕРІ

2-25, 2-26

Қызметкерлердің құқықтарын сақтау мәселелерінің алдын алу мақсатында нақты уақыт режимінде қызметкерлер тарапынан да, үшінші тұлғалар тарапынан да жасалған құқыққа қайшы әрекеттердің барлық фактілері туралы құпия және қолжетімді ақпарат құралдары ұйымдастырылды.

Компания тобының кез келген қызметкері немесе өзге тұлға ҚМГ және оның ЕТҰ-мен өзара іс-қимыл жасайтын басқа қызметкерлердің, контрагенттердің немесе өзге де тұлғалардың іс-әрекеттерінің заңдылығына күмән туындаған жағдайда бұл туралы басшылыққа, өзінің тікелей басшысына, Омбудсмен қызметі мен Комплаенс қызметіне хабарлай алады.

Бұл хабарламалар құпиялылықты қамтамасыз ететін мынадай арналар мен байланыс құралдары арқылы берілуі мүмкін.

Іскерлік әдеп кодексін бұзу, сондай-ақ Компанияның лауазымды тұлғалары мен басқа да қызметкерлері тарапынан құқыққа қайшы әрекеттер жасалуы, қызметкерлер мүдделерінің бұзылуы және еңбек даулары мен жанжалды жағдайларды шешуге жәрдемдесу фактілері бойынша:



ОМБУДСМЕН:



8 (7172) 78-65-61



ombudsman@kmg.kz

«Е-ОТИНИШ»

Азаматтардың барлық өтініштері үшін бірыңғай ақпараттық жүйе 2022 жылғы 1 шілдеден бастап қолданылады.

«НЫСАНА» БІРЫҢҒАЙ ОРТАЛЫҚТАНДЫРЫЛҒАН ЖЕДЕЛ ЖЕЛІСІ:

Тегін қоңырау шалу телефоны:



8 (800) 080-30-30



8 (702) 075-30-30



nysana.cscck.kz

Компанияның барлық қызметкерлері, лауазымды және өзге де мүдделі тұлғалар Омбудсменге жүгінуге құқылы. Омбудсменнің негізгі функцияларының бірі – лауазымды тұлғалардың іскерлік әдеп кодексінің ережелерін сақтауын, барлық қызметкерлердің әділдігі мен мүдделерінің сақталуын бақылауды қамтамасыз ету.

2023 жылы ҚМГ атына «Нысана» бастамашылық ақпараттандыру кол-орталығына қауіпсіздік, қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін бұзу, әлеуметтік-еңбек жанжалдары мәселелері бойынша 223 өтініш келіп түсті. Барлық өтініштерге уақтылы жауаптар берілді, 12 өтініш өңірлерге барып қаралды.

Тәуелсіз оператор, KPMG компаниясы әкімшілендіретін бірыңғай орталықтандырылған «Жедел желі» арқылы **Комплаенс қызметіне** мінез-құлық кодексінің кез келген бұзылуы, оның ішінде сыбайлас жемқорлық, кемсітушілік, әдепсіз мінез-құлық және өзге де бұзушылықтар туралы:

Тегін қоңырау шалу телефоны:



8 (800) 080-47-47



8 (771) 191-88-16



mail@sk-hotline.kz



www.sk-hotline.kz

«Жедел желі» байланыс телефондары ҚМГ корпоративтік сайтында мемлекеттік, орыс және ағылшын тілдерінде орналастырылған. Осыған ұқсас мәліметтер ЕТҰ сайттарында бар.

Сенім телефоны – бұл заңнаманың және/немесе іскерлік әдеп кодексінің болжамды бұзушылықтары, сыбайлас жемқорлық, алаяқтық жағдайлары, сондай-ақ құпия және инсайдерлік ақпаратты рұқсатсыз жария ету туралы ақпарат беру арнасы. Жедел желіге келіп түскен барлық өтініштер электрондық журналда тіркеледі.

Келіп түскен өтініштерді тіркеу және өтініш берушіге жауап беру процесі толығымен автоматтандырылған және жедел желі операторының барлық өтініштері нақты уақыт режимінде ҚМГ компаниялар тобының комплаенс-офицерлерінің қарауына түседі. Жүйе сонымен қатар өтініштерді дербес құруға, оларды комплаенс-қызметтердің қызметкерлеріне орындауға беруге, мәртебелер мен түсініктемелерді көрсетуге, файлдарды тіркеуге және аналитиканы жүктеуге мүмкіндік береді. Комплаенс қызметінің ЕТҰ комплаенс-қызметтерінің өтініштерді қарауының сапасын талдауға мүмкіндігі бар.

Құқық бұзушылықтар профилактикасы және алдын алу тиімділігін арттыру, Компания қызметкерлерімен және үшінші тараптармен (заңды және жеке тұлғалармен) өзара іс-қимылды жетілдіру және кері байланысты қамтамасыз ету, сондай-ақ ҚМГ мен ЕТҰ-дағы заңды құқықтар мен мүдделерді қорғау мақсатында:

- Барлық хабарламаларды, оның ішінде анонимді хабарламаларды операторлар қабылдап өңдейді, әрі қарай олардың құпия қаралуын қамтамасыз ететін ҚМГ Комплаенс қызметіне береді.
- Комплаенс қызметі тоқсан сайын келіп түскен өтініштерді қарау нәтижелері туралы ақпаратты Аудит жөніндегі комитетке және ҚМГ Директорлар кеңесіне жеткізеді.

2023 жылы Жедел желісіне 84 өтініш келіп түсті. Компанияда 2022 жылмен салыстырғанда шағымдар санының 23%-ға азайғаны байқалады. Бұл динамика ҚМГ мен оның ЕТҰ-дағы жанжалдар мен шағымдарды реттеу процесінің жақсарғанын көрсетеді.

ЕТҰ-мен жүргізіліп жатқан жұмыстарға қатысты ҚМГ жергілікті жерлерде функцияларды енгізу және кәсіпорынның ерекшелігін ескере отырып, комплаенс-бағдарламаларды қалыптастыру арқылы кәсіпорындарды корпоративтік мәдениетке интеграциялау процестерін жеделдетуге тырысады. Сонымен бірге Жедел желіге келіп түскен өтініштердің арқасында сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимылмен тікелей байланысты емес мәселелерді де реттеуге мүмкіндік туды. Мәселен, мысалы, Жедел желіге іскерлік мінез-құлықты бұзуға, лауазымдық өкілеттіктерді теріс пайдалануға байланысты өтініштер келіп түсті. Келіп түскен барлық өтініштер белгіленген тәртіп пен мерзімдерде қаралды, болашақта осындай жағдайлардың қайталану ықтималдығын төмендететін тиісті шаралар қабылданып, өтініш берушілерге қарау нәтижелері туралы хабарланды.

Азаматтардан өтініштер «e-Otinish» арқылы да келіп түседі, бұл расталмаған ақпаратпен жасырын жүгінуді азайтуға мүмкіндік берді, көбінесе жеке ұнатпауы немесе өзара жанжал салдарынан белгілі бір адамның беделін

түсіруге бағытталған. ҚМГ және оның ЕТҰ бойынша 2023 жылы алынған өтініштердің жалпы саны – 1795 өтініш (2022 жылы – 832).

ҚМГ компаниялар тобында корпоративтік қауіпсіздік бөлімшелері қызметкерлер мен өзге де адамдардың құқықтарының сақталуын қамтамасыз ету бойынша кешенді жұмыс жүргізеді. Бұл ретте Қазақстан Республикасының заңнамасын және халықаралық нормативтік актілерді, сондай-ақ «Самұрық-Қазына» АҚ, ҚМГ мен ЕТҰ-ның жалпы корпоративтік және ішкі құжаттарын қатаң басшылыққа алады.

Жалпы, ҚМГ және ЕТҰ басшылығы адам құқықтарын сақтау мәселелеріне елеулі көңіл бөледі, қызметтің осы бағытын жетілдіру бойынша тұрақты негізде жұмыс жүргізеді.

СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ

2-15, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

ҚМГ өз бизнесін заңдылық, адалдық және әдептілік қағидаттарына негіздейді. Компания адам құқықтарын қатаң сақтайды, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу үшін барлық мүмкін әрекеттерді жасайды, мінсіз беделге қамқорлық жасайды және этика саласында жоғары халықаралық стандарттарды енгізуге ұмтылады.

ҚМГ-да Комплаенс қызметі (бұдан әрі – Қызмет) жұмыс істейді. Қызметтің жауапкершілік аймағына қызметкерлердің еңбек қызметі шеңберінде сыбайлас жемқорлықпен байланысты құқық бұзушылықтар жасау мүмкіндігіне қатысты тәуекелдерді болдырмау кіреді. Компания қызметінің дербес бағыты болып қала отырып, Қызмет Компанияның барлық бизнес бөлімшелерімен интеграцияланған.

Әдепті мінез-құлық және бизнесті адал жүргізу стандарттарына сәйкес болу мақсатында ҚМГ-да комплаенс мәселелері бойынша қолданыстағы ішкі құжаттарды жаңарту жұмыстары жүргізілді. 2023 жылы Инсайдерлік ақпаратқа қол жеткізу құқықтарының аражігін

ажырату және инсайдерлердің мұндай ақпаратты заңсыз пайдалану мүмкіндігіне жол бермеу үшін «Қазмұнайгаз» ҰК АҚ ішкі бақылау қағидалары өзектендірілді.

Есепті кезеңде қызмет инсайдерлік ақпаратқа иелік етуді және оны пайдалануды ішкі бақылауды жүзеге асырды.

Этика және адал бизнес стандарттарына сәйкес болу үшін Қызмет Компанияның контрагенттерін тексереді. Бұл сенімсіз серіктестермен шарттар жасасудың жолын кесуге, тауарларды жеткізбеу, жұмыстарды орындамау немесе қызметтерді көрсетпеу тәуекелдерін азайтуға көмектеседі.

Сондай-ақ ҚМГ-да ұйымдық-өкімдік және әкімшілік-шаруашылық функцияларды орындаумен байланысты бос лауазымдарға орналасуға үміткер кандидаттарды тексеру жүзеге асырылады. Жұмысқа қабылдау шарттарының бірі сатып алу рәсімдерімен айналысатын ізденушілер үшін психологиялық тексерулер мен полиграфиялық тестілер (өтірік детекторы) болды.

Комплаенс мамандары жұмысының тағы бір маңызды бағыты – сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың жүйелі шараларының бірі болып табылатын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ішкі талдау, оның нәтижелері бойынша сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға ықпал ететін себептер мен жағдайлар, сондай-ақ Компанияның бизнес-процестеріндегі кемшіліктер анықталады.

Мәселен, 2023 жылы ҚМГ КО-да және 23 ЕТҰ-да сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізілді. Талдау нәтижелері бойынша оларды орындау бойынша ұсыныстар мен жоспарлар әзірленді. Есепті кезеңде сыбайлас жемқорлықтың расталған жағдайлары жоқ.

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ компаниялар тобында Compliance Control мүдделер қақтығысын декларациялау жүйесі автоматтандырылып,

өнеркәсіптік пайдалануға енгізілді. Есепті кезеңде Топ қызметкерлері мүдделер қақтығысы жағдайларының болуы / болмауы туралы ақпаратты кең көлемде ашты.

Есепті кезеңде Компанияда сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыруға бағытталған, оның ішінде жоғары басшылық пен Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл қызметі өкілдерінің қатысуымен іс-шаралар өткізілді.

2023 жылдың қыркүйегінде Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл қызметімен бірлесіп, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды ҚМГ КО-да сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың тиімді әдістеріне оқыту жүргізілді. Сондай-ақ есепті кезеңде сыбайлас жемқорлыққа қарсы тақырыпта мына ЕТҰ-да оқыту іс-шаралары өткізілді: «Ембімұнайгаз» АҚ, «ҚазТрансОйл» АҚ, «KMG Systems & Services» ЖШС, «Қазақтеңізкөлікфлоты» ҰМҚК АҚ, «KMG Barlau» ЖШС, «ҚМГ Құмкөл» ЖШС, «KMG PetroChem» ЖШС, «KMG Drilling & Services», «АМӨЗ» ЖШС, «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС, «Ak Su KMG» ЖШС, «ҚМГ Қашаған Б.В.» ЖШЖК.

Комплаенс қызметі ҚМГ компаниялар тобы мамандарының кәсіби құзыреттілігін дамытуды және біліктілігін арттыруды қолдайды.

2023 жылғы 5-8 желтоқсан аралығында ҚМГ тобының комплаенс-офицерлері «Атамекен» ҚР ҰКП қолдауымен Еуропа кеңесі өткізген «Жеке сектордағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс» тақырыбында тренингтен өтті, ал бүгінде комплаенс командаларында комплаенс бойынша халықаралық және ұлттық кәсіби ұйымдар беретін комплаенс саласында кәсіби сертификаттары бар мамандар бар.

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ ішкі және сыртқы ережелер мен нормативтік талаптардың сәйкестігін бақылау тиімділігін арттыру мақсатында комплаенс-жүйені дамыту, жақсарту және жетілдіру бойынша тұрақты негізде үздіксіз жұмыс жүргізеді.

КОМПАНИЯНЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТЫ

3-3, 2-30, 401-2, 402-1, 406-1, 407-1

Компанияның әрбір қызметкерінің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруда тең мүмкіндіктері бар. Сонымен қатар 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 қызметкер өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға құқылы.

Қауымдастықтар еркіндігіне құқықтарды қандай да бір шектеу және қызмет түрлері немесе аумақтық белгісі бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу Компанияның қызметінде көзделмеген. Біз, әлеуметтік жауапты компания ретінде, бұл құқықты толығымен қолдаймыз және қызметкерлердің бірлесу бостандығының құқығын іске асыруына қолайлы орта жасаймыз.

ҚМГ тобына кіретін кәсіпорындардың еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылықты қолдау мақсатында Компания ЕТҰ қызметкерлері арасында наразылық пен шиеленістің туындауының алдын алуға бағытталған шаралар кешенін іске асыруда. Қабылданған шаралар кәсіпорындардағы жағдайды бақылауға және өндіріс процесінің үздіксіздігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Осылайша, қызметкерлерді әлеуметтік қолдау мәселелері еңбек ұжымдарының әлеуметтік тұрақтылығын қолдауға елеулі үлес қосуда.

ҚМГ тобы бойынша бүгінгі таңда 25 өндірістік кәсіпорында ұжымдық шарттар жасалды, олармен 50 163 қызметкер қамтылды, бұл 96 пайызды құрайды.

2023 жылғы мерзімдердің аяқталуына байланысты «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ, «ҚазТрансОйл» АҚ, «CASPI BITUM» БК ЖШС-да ұжымдық шарттарға жаңа редакцияда қол қойылды, «ОСК» ЖШС және «Қазақойл Ақтөбе» ЖШС-да қосымша келісімге қол қойылды, онда ҚМГ компаниялар тобы бойынша қолданыстағы нормалар ескеріле отырып, бірқатар әлеуметтік төлемдер бойынша мөлшерлер ұлғайтылды. Еңбек ұжымдарының бастамасы бойынша «KPI» ЖШС және «KMG Security» ЖШС-да жаңа ұжымдық шарттарға қол қойылды.

2023 жылы «ӨМГ» АҚ, «ҚБМ» АҚ, «ОМС» ЖШС, «ҚазГӨЗ» ЖШС, «ПКОП» ЖШС, «ККМ» ЖШС-мен жаңа талаптармен ұжымдық шарттар жасасу бойынша келіссөздер басталды.

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

ҚМГ өз қызметкерлеріне әлеуметтік жәрдемақылардың, кепілдіктер мен өтемақылардың әртүрлі түрлерін қамтитын кепілді әлеуметтік топтама ұсынады: еңбек демалысы кезінде сауықтыруға материалдық көмек, жүктілікке және босануға байланысты төлемдер, 1,5 жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша демалыста жүрген қызметкерлерге ай сайынғы төлемдер, басқа жұмысқа ауысу мүмкін болмай еңбек шарты бұзылған кезде өтемақы, жалпы еңбек ету қабілетінен айырылуына, мүгедектік алуына байланысты еңбек шарты бұзылған кезде өтемақы, қызметкердің қайтыс болуына байланысты жерлеуді ұйымдастыруға біржолғы төлем, өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан қызметкердің отбасына біржолғы төлем. Компания қызметкерлер наұқастанған жағдайда ерікті медициналық сақтандыруға және Қазақстанның балалар сауықтыру лагерлерінде қызметкерлердің балаларының демалысын ұйымдастыруға да әлеуметтік кепілдіктер береді.

Сонымен қатар қызметкерлерге әлеуметтік қолдаудың қосымша түрлері ұсынылуы мүмкін. Әлеуметтік көмектің аталған түрлері ұжымдық шарттарда бекітілген немесе кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген. Мұндай төлемдерге мерей жасына, зейнет жасына жетуіне байланысты, неке қиылуына байланысты төлемдер, некеге тұрған кездегі қысқа мерзімді демалыстар, нәрестелі болуына байланысты, туған-туыстарының қайтыс болуына байланысты жалақысы сақтала отырып берілетін төлемдер, егер емделуге жұмсалған шығындар сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асып кеткен жағдайда, емделуге және медициналық операцияларға ақы төлеуге берілетін төлемдер, мүгедек қызметкерлерге, қызметкердің мүгедек балаларына, аса мұқтаж қызметкерлерге, бірінші қыркүйекке мектеп құралдарын сатып алу үшін берілетін төлемдер, аса мұқтаж қызметкерлерге көмек және т.б. жатады.

2023 жылы ҚМГ тобында барлық әлеуметтік төлемдер мен кепілдіктер сақталып, ұжымдық шарттарға сәйкес төленді. Жалпы, 2023 жылы қызметкерлер мен жұмыс істемейтін зейнеткерлерге 27,65 млрд теңгеден астам сомаға әлеуметтік қолдау көрсетілді.

ҚМГ үшін ішкі әлеуметтік бағдарланған бағдарламаларды іске асыру ерекше маңызды. Осы бағдарламаларды ілгерілету кезінде, ең алдымен, Компания қызметкерлері үшін қолайлы жағдайлар жасауға баса назар аударылады. Бұл материалдық ынталандыру, кәсіби өсуді нығайту және арттыру, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету шаралары. Ерекше назар аударатын тұстар – әлеуметтік шиеленістің алдын алу, еңбек даулары мен жанжалдар туындау мәселелері.

Қызметкерлермен және олардың өкілдерімен тұрақты сындарлы байланыс орнатылды. Ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесі «кері байланыс» тиімділігін арттыруға арналған. Барлық кәсіпорындарда әлеуметтік, тұрмыстық, өндірістік мәселелерді талқылау бойынша басшылықтың еңбек ұжымдарымен міндетті жоспарлы кездесулері өткізіледі.

Ішкі коммуникациялар жүйесінің негізгі міндеті – қызметкерлерді қызметтің мақсаттары мен міндеттері туралы уақтылы ақпараттандыру, ұйымдағы ағымдағы жағдайды қызметкерлерге жеткізу, сондай-ақ қызметкерлер көтеретін мәселелерді «тыңдау» мүмкіндігі болып табылады.

ҚМГ-ның барлық өндірістік кәсіпорындарында ішкі коммуникациялар құралдарын енгізу арқылы әрбір қызметкердің кәсіпорын басшылығына сұрақтармен жүгініп, уақтылы жауап алу мүмкіндігі регламенттелген, оған сәйкес бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен есептік кездесулері жылына екі рет жүйелі түрде өткізіледі. Бірінші басшылар өз есептерінде ұжымға ағымдағы жағдайды ұсынады: экономика, жұмыс көлемінің болуы, өндірістік жоспарлар, еңбекті қорғау, кадрлық және әлеуметтік мәселелер. Кездесулерде қызметкерлер өз сұрақтарын қойып, оларға жауап алуға мүмкіндік алады. 2023 жылы ҚМГ ЕТҰ-ның 14 000 қызметкерін қамтумен 101 есептік кездесу өткізілді, онда қызметкерлер 500-ден астам сұрақ қойды. Кездесулерде қызметкерлер көтерген негізгі мәселелер – жалақыны көтеру, қызметкерлердің балаларын жұмысқа орналастыру, медициналық қызмет көрсету бойынша нақты мәселелер, еңбек жағдайларын жақсарту мәселелері, оның ішінде ғимарат пен үй-жайларды жөндеу немесе салу қажеттілігі. Барлық сұрақтар бойынша қызметкерлерге тиісті түсініктемелер берілді, шешімдер қабылданды.

Еңбек жағдайлары өзгерген кезде Компания қызметкерді күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша хабардар етеді. Компания қызметіндегі елеулі өзгерістерге қатысты хабарламаның ең аз кезеңі 4 аптаны құрайды.

Сондай-ақ ЕТҰ-дағы жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында тікелей коммуникацияның тиімді тетіктерін құру және қолдау, қызметкерлерді ЕТҰ-дағы қызметтің мақсаттары мен міндеттері туралы уақтылы ақпараттандыру, ұйымдағы ағымдағы жағдайды қызметкерлерге жеткізу, қызметкерлерде кәсіпорынның оң имиджін қалыптастыру, ЕТҰ-дағы еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік-психологиялық ахуал параметрлерін қадағалау мақсатында ЕТҰ бірінші басшылары қызметкерлерді жеке мәселелері бойынша қабылдайды, әрбір ЕТҰ-да бірінші басшының блогы, корпоративтік ақпараттық сайт құрылды, корпоратившілік ақпаратты еңбек ұжымдарына жеткізу үшін бейне хабарландырулар үшін мониторлар орнатылды. Қызметкерлерді жедел хабарландырулармен және хабарламалармен ақпараттандыру үшін ақпараттық стендтер қолданылады.

Тоқсанына бір рет 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 ЕТҰ кәсіподағымен басшылықтың кездесуі өткізіледі.

2023 жыл қорытындылары бойынша ҚМГ еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік тұрақтылық деңгейі қанағаттанарлық – индекс 75%⁹ құрады. Бұл ретте 2022 жылы – индекс 74% құрады.

Анықтама

SRS интегралды индексі әлеуметтік тұрақтылықтың көрсеткіші болып табылады. Әлеуметтік тұрақтылық – ұжымдағы ең аз қақтығыстармен компанияның жоспарлы дамуы. SRS әдістемесі әлеуметтік тұрақтылыққа қол жеткізу үшін компания ішіндегі қолайлы жағдай (Қатысу индексі), қызметкердің өмір сүру деңгейін қанағаттандыру (Әлеуметтік әл-ауқат индексі) және нақты қақтығыстар мен наразылық білдіруге райының болмауы (Әлеуметтік тыныштық индексі) қажет деп болжайды.

⁹ ӘӨКО деректерді түсіндіру кезінде зерттеу әдістемесі 2023 жылдың басында өзгергенін ескеру қажет екенін атап өтті. Осыған байланысты әртүрлі жылдардағы нәтижелер арасындағы тікелей салыстыру жаңа әдіснаманың жасалуына байланысты дұрыс болмай шығады.

Samruk Research Services көрсеткіштерін зерттеу нәтижелері негізінде әрбір кәсіпорын әлеуметтік тұрақтылық көрсеткіштерін айқындау барысында анықталған толқу аймақтарын азайту және жою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын әзірледі. Жоспардың іс-шаралары еңбек ұжымының қанағаттану деңгейін арттыру, басшылықтың іс-әрекеттеріне сенім білдіру, кері байланыс жүйесін жолға қою, еңбек жағдайларын жақсарту, тұруды, тамақтануды ұйымдастыру және т.б. жөніндегі шараларды көздейді. 2023 жылы корпоративтік орталық барлық ЕТҰ үшін SRS жақсарту жөніндегі жоспардың бірыңғай нысанын әзірледі, сондай-ақ ЕТҰ-ға бару практикасы және тұрақтылық деңгейін арттыру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын әзірлеуге жәрдемдесу енгізілді. Ағымдағы жылы «ПКОП» ЖШС ӘӨКО-мен бірлесіп тереңдетілген әлеуметтанулық зерттеулер жүргізді.

2023 жылы мердігерлік ұйымдардың қызметкерлері мен ЕТҰ-ның кейбір қызметкерлері арасында бірқатар рұқсат етілмеген ереуілдер болды. Кәсіподақ комитеттерінің жетекшілерімен келіссөздер және еңбек ұжымдарымен кездесулер жүргізілді, сондай-ақ Компания қызметкерлері мен мердігерлер арасындағы жалақы алшақтығын азайту шаралары қабылданды. 2023 жылдың қорытындысы бойынша Маңғыстау облысы бойынша ҚМГ ЕТҰ мен олардың мердігерлік ұйымдарында ереуілдер саны 59%-ға төмендеді (2023 жылы 9 ереуіл болды, ал 2022 жылы – 22).

ҚМГ тобында еңбек және демалыс жағдайларын жақсарту бойынша жұмыс жүйелі негізде жүргізіледі. Қызметкерлердің тұруын, тамақтануын ұйымдастыру мәселелері ЕТҰ-ның әлеуметтік тұрақтылықты жақсарту жөніндегі жоспарларында көрсетілген. Бұдан басқа, 2022 жылы аталған жұмысты күшейту үшін ҚМГ ЕТҰ-ның барлық жұмыскерлерінің еңбек және демалыс жағдайларын жақсарту бойынша 5 жылға (2023–2027 жж.) жекелеген жол карталары әзірленді. ЕТҰ жоспарларына сәйкес 2023 жылы 40-тан астам әлеуметтік-

тұрмыстық инфрақұрылым объектілерін (асханалар, әкімшілік-өндірістік корпустар, тұрғын қалашықтар және т.б.) салу, әлеуметтік инфрақұрылым объектілеріне 115 күрделі жөндеу жүргізу жоспарлануда. Алайда ӨМГ-нің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша 2023–2024 жылдарға арналған объектілерді салу, кеңейту және жөндеу жоспары әзірленді. Аталған тізімге жедел шешімді талап ететін 100-ге жуық объект ілікті.

КӘСІПОДАҚ

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 және шешу және т.б.) ҚР Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы салалық келісімде айқындалған, оны әзірлеуге ҚМГ мен оның кәсіпорындарының өкілдері белсенді қатысты.

ҚМГ тобында 44 430 қызметкердің мүдделерін қорғайтын 42 кәсіподақ ұйымы жұмыс істейді.

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

ҚМГ өзінің ЕТҰ-мен бірлесіп мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларының әлеуметтік әріптестігі мен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі **салалық комиссияның** жұмысына белсенді қатысады, онда компаниялардың еңбек ұжымдарындағы ағымдағы ахуал туралы мәселелер, біліктіліктер мен кәсіптік стандарттардың салалық шеңберлерін әзірлеу, мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларында адам ресурстарын дамыту мәселелері қаралады. ҚМГ 2023–2025 жылдарға арналған Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы салалық келісімді орындайды.

Осы келісімнің негізгі ережелері қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыру, кәсіподақ ұйымдарының рөлін арттыру, қауіпсіз жағдайлар мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және т.б. бөлігінде орындалады. Еңбекке ақы төлеу жүйесінің салалық қағидаттарын белгілеу бөлігінде ҚМГ ЕТҰ разрядаралық коэффициенттердің ең төменгі деңгейлерін және бірінші разрядты жұмысшының айлық тарифтік мөлшерлемесінің ең төменгі мөлшерін ұстанады.

2023 жылы ҚМГ ЕТҰ қызметкерлері мен азаматтардың 166-дан астам өтініші қаралды. Өтініштердің едәуір бөлігі Маңғыстау облысынан ҚМГ тобына жұмысқа орналасу туралы өтінішпен келіп түсті. ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерінің құқықтарын бұзу мәселелерін қарауға ерекше назар аударылды. Әрбір осындай өтінішті АРБД егжей-тегжейлі қарады, қабылданатын шешімдердің негізділігі, олардың ҚР заңнамасына және кәсіпорынның ішкі рәсімдеріне сәйкестігі тексерілді. Өтініш берушілерге тиісті жауаптар берілді. Бұл ретте кәсіпорында кадрлық және әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру бойынша практикалық ұсынымдар берілді.

МЕРДІГЕРЛІК ҰЙЫМДАРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ ЖАСАУ ЖӘНЕ МЕРДІГЕРЛІК ҰЙЫМДАР ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

3-3, 409-1

Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету мақсатында Маңғыстау, Атырау, Павлодар облыстарында 2022 жылдың басынан бастап ҚМГ ЕТҰ мен олардың мердігерлік ұйымдары арасындағы жалақы мөлшеріндегі алшақтықты қысқарту бойынша жұмыс жүргізілді. Ол үшін мынадай шаралар қабылданды:

- мердігерлік ұйымдар қызметкерлерінің жалақысы артты;
- мердігерлердің жалақысын тапсырыс берушінің жалақысына ұқсас инфляция деңгейіне жыл сайынғы индексстеу туралы шешім қабылданды;
- мердігерлік ұйымдардың қызметкерлері үшін кепілдендірілген әлеуметтік топтама енгізілді.

Жүргізіліп жатқан жұмыстар Жаңаөзен қаласының, Атырау және Павлодар облыстарының проблемалық мәселелерін шешу бойынша ведомствоаралық штабпен келісілді.

Маңғыстау облысы ҚМГ ЕТҰ мердігерлік ұйымдармен осы өзгерістерді және тиісінше қызметтерге тарифтерді ұлғайтуды көздейтін 158 қосымша келісім жасалды. Жалақыны арттыру бойынша қабылданып жатқан шаралар 19 мыңнан астам қызметкерді қамтиды. Орташа алғанда, жалақының өсуі шамамен 35-40%-ды құрайды. Ақшалай баламада қол қойылған қосымша келісімдердің сомасы 37,2 млрд теңгені құрайды.

Атырау облысы бойынша АМӨЗ 12 қосымша келісімге қол қойды (2 қосымша келісім қол қою сатысында). Жалақыны арттыру бойынша қабылданып жатқан шаралар 1,3 мыңнан астам қызметкерді қамтиды. Орташа алғанда, жалақы 13-тен 76%-ға дейін өсетін болады. Ақшалай баламада қол қойылған қосымша келісімдердің сомасы 3,5 млрд теңгені құрайды.

Павлодар облысы бойынша ПМХЗ 29 қосымша келісімге қол қойды. Жалақыны арттыру бойынша қабылданып жатқан шаралар 2,4 мыңнан астам қызметкерді қамтиды. Орташа алғанда, жалақының өсуі 14-тен 56%-ға дейін. Ақшалай баламада қол қойылған қосымша келісімдердің сомасы 5,9 млрд теңгені құрайды.

2022 жылғы маусымнан бастап ҚМГ-ның Ақтау қаласындағы өкілдігі (бұдан әрі – Өкілдік) жұмыс істейді. Ведомствоаралық және өңірлік штабтар мен комиссиялар шеңберінде мемлекеттік органдармен тығыз өзара іс-қимыл ұйымдастырылды. Өкілдіктің қатысуымен 38 отырыс өткізіліп, облыстың 96 кәсіпорнының проблемалық мәселелері шешілді. Кәсіподақ ұйымдарымен жұмыс жолға қойылды, олармен өткізілген 25 кездесудің нәтижелері бойынша 161 хаттамалық шешім қабылданды, оның 125-і іске асырылды, 36-сы – орындалу сатысында.



Ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесінің қолданыстағы регламенті шеңберінде еншілес және тәуелді ұйымдардың бірінші басшылары 25 мыңға жуық жұмысшыны қамти отырып, еңбек ұжымдарымен 80-ге жуық есептік кездесу өткізілді. Барлық қозғалған проблемалық мәселелер қаралып, бақылауға алынды.

Құқықтық және әкімшілік кеңес беру, ұжымдарға заңгерлік көмек көрсету қамтамасыз етілді. Жанжалдарды, еңбек дауларын реттеуге қатысу, оның қатысушыларына өзара қолайлы шешім табуға көмектесу үшін 18 ішкі медиатор оқытылды. Еңбек жанжалдары мен наразылық көріністерінің туындау қаупі бар барлық кәсіпорындар туралы мәліметтер жүйеленген. Ұжымдардағы жағдайды қиындату үшін пайда болатын алғышарттарға уақтылы жауап беру алгоритмі жасалды. ЕТҰ еңбек ұжымдарында және олардың барлық мердігерлік компанияларында қалыптасқан ахуалға мониторинг жалғасуда. Жыл ішінде 55 кәсіпорында әлеуметтік шиеленістің ықтимал тәуекелдері бар 63 жағдай ерекше бақылауда болды.

Туындаған еңбек жанжалдарын құқықтық өріске ауыстыру арқылы Өкілдіктің тікелей қатысуымен (татуластыру комиссияларын құру, жұмыс беруші мен ереуілшілер арасында ымыраға келу және т.б.) 11 ереуіл тоқтатылды, ерте кезеңде 52 наразылық ереуілінің алды алынды. Әлеуметтік жағдайды жақсарту мақсатында ҚМГ ЕТҰ мердігерлік ұйымдарында өндірістік қатынастар (Industrial Relations) бағыты бойынша тұрақты бақылау қамтамасыз етілді. Осы жұмыс аясында 11 тексеру және IR-скринингтер жүргізілді.

Қабылданған шаралар нәтижесінде еңбек жанжалдарының орташа дәрежедегі тәуекелдері бар мұнай-газ секторы кәсіпорындары санының айтарлықтай төмендеуі байқалады (2023 жылғы қаңтардағы 20 жағдайдан желтоқсандағы 4 жағдайға дейін). Қазіргі уақытта ЕТҰ мен мердігер компаниялардың барлық кәсіпорындары штаттық режимде жұмыс істеуде.

«Өзенмұнайгаз» АҚ мердігерлік ұйымдарын және «КазМұнайГаз» ҰК АҚ мұнай-сервистік ЕТҰ тексеру

05.06.2023 Жаңаөзен қаласында «КазМұнайГаз» ҰК АҚ, Ақтау қаласындағы ҚМГ өкілдігі, «Өзенмұнайгаз» АҚ (ӨМГ), «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ, «Қаражанбасмұнай» АҚ қызметкерлері, сондай-ақ Маңғыстау облысының мұнай сервисі еншілес ұйымдарынан тартылған мамандар қатарынан арнайы топ (барлығы 60 адам) жұмысқа кірісті. Топтың мақсаты ӨМГ мердігерлік ұйымдары мен ҚМГ мұнай сервистік ЕТҰ қызметін тексеру және талдау болып табылады.

43 мердігерлік ұйым, оның ішінде ӨМГ-нің 29 мердігерлік ұйымы және жоғарыда аталған ҚМГ мұнай сервисінің еншілес ұйымдарының (ЕТҰ) 14 мердігерлік ұйымы тексерілді.

Жұмыс тобы екі бағытта тексеру жүргізді:

- еңбек заңнамасын сақтау жөніндегі талаптардың орындалуын тексеру, еңбек жағдайларын, санитарлық-тұрмыстық жағдайларды, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды, сондай-ақ медициналық қызмет көрсету жағдайларын тексеру. Компания басшылығы мен оның қызметкерлері арасында ішкі коммуникациялардың болуына ерекше назар аударылады (басшының еңбек ұжымымен кездесулер өткізуі, қызметкерлерді жеке мәселелері

бойынша қабылдау және қызметкерлердің өтініштерін қарау);

- мердігер ұйымдардың шарт бойынша бөлінген қаражаттың нысаналы пайдаланылуын тексеруді қоса алғанда, шарттық міндеттемелердің орындалуын тексеру (өндірістік сыйлықақыларды, жыл қорытындылары бойынша сыйлықақыларды, мерекелерге арналған біржолғы сыйлықақыларды төлеу, еңбек демалысына сауықтыруға арналған төлемдер және кепілдендірілген ең төменгі әлеуметтік пакетті қамтамасыз ету).

Тексеру нәтижелері бойынша 572 сәйкессіздік анықталды. Анықталған сәйкессіздіктер мен бұзушылықтар бойынша ҚМГ және мұнай сервисінің еншілес ұйымдарына орындау мерзімдерін көрсете отырып, анықталған бұзушылықтарды жою бойынша мердігер ұйымдардың атына нұсқамалар жіберу ұсынылды.

ӨМГ және мұнай сервистік ЕТҰ басшылығына қосымша тексерулер жүргізу тапсырылды, оның қорытындысы бойынша жоғарыда аталған мердігерлік ұйымдарға және ӨМГ және ҚМГ мұнай сервистік ЕТҰ жауапты тұлғаларына қатысты тиісті шаралар қабылданатын болады.

Өз кезегінде, еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды, медициналық қызмет көрсету жағдайларын тексеру үшін бірыңғай чек-парақ дайындалды.

БІЗДІҢ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР

3-3, 413-1, 413-2, 203-1

ҚМГ өзі қатысатын өңірлердің әлеуметтік-экономикалық дамуына үлес қосады. Компания жергілікті басқару органдарымен белсенді өзара іс-қимыл жасайды және негізгі мүдделі тараптармен тұрақты үнқатысуды қолдайды, жас білікті мамандарды дамыту және даярлау бойынша белсенді жұмыс жүргізеді, ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетеді, оффтейк-шарттарға қол қою арқылы отандық өндірушілерді қолдауға ұмтылады. ҚМГ кәсіпорындары жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттар мен Кешенді даму жоспары шеңберінде әлеуметтік маңызы бар объектілерді, спорт кешендерін салуды, өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуын және т.б. қаржыландыруды жүзеге асырады.

ҚМГ еншілес ұйымдарының жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттарда өндірістік қатысу өңірлерін дамытуға және халықтың мұқтаж топтарына әлеуметтік көмек көрсетуге айтарлықтай ақшалай қаражат бөлу көзделген, сондай-ақ облыстардың әкімдіктерімен жасалған келісімдер мен меморандумдар негізінде ҚМГ ЕТҰ қаражатты жергілікті атқарушы органдарға аударады.

«Өзенмұнайгаз» АҚ Жаңаөзен қаласы мен Маңғыстау облысы Қарақия ауданының әлеуметтік инфрақұрылымын дамытуға 1,7 млрд теңге бөлді.

«Ембімұнайгаз» АҚ Атырау облысы Бесікті ауылында 280 орындық балабақша салуға 783 млн теңге бөлді.

«Маңғыстаумұнайгаз» АҚ Маңғыстау әкімдігіне оның инфрақұрылымын әлеуметтік-экономикалық дамытуға 140 млн теңге аударды.

«Қаражанбасмұнай» АҚ – Маңғыстау облысының инфрақұрылымын дамытуға 230 млн теңге бөлді.

«Қазгермұнай» БК ЖШС Қызылорда облысында «350 адамға арналған оқушылар сарайы» кешен-ғимаратын салуға 2,3 млрд теңге бөлді.

Ақтөбе облысының әлеуметтік-экономикалық дамуына және оның инфрақұрылымына «Қазақойл Ақтөбе» ЖШС 206 млн теңге, ал «Қазақтүрікмұнай» ЖШС 189 млн теңге, Маңғыстау облысының дамуына 85 млн теңге бөлді.

ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ

Компанияның қайырымдылық және демеушілік қызметі «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобының қайырымдылық қызметінің бірыңғай операторы болып табылатын «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры арқылы жүзеге асырылады.

Samruk-Kazyna Trust қайырымдылық қызметі адамдарға, әлеуметтік және медициналық сектордағы қауымдастықтарға көмек көрсетуге, медиа және мәдени қоғамдастықты дамытуға, адами әлеуетті дамытуға, еңбек қатынастарын, ұлтаралық қатынастарды нығайтуға, қоғамның орнықты дамуына

инвестициялар салуға, өңірлік бизнес-бастамаларды қолдауға бағытталған.

2023 жылғы бюджетте Samruk-Kazyna Trust жобалар портфелі жалпы сомасы 7,2 млрд теңгеге 46 жобаны құрайды, оның ішінде 4 жоба ҚМГ қажеттіліктері ескеріле отырып іске асырылды:

- «IQanat білім беру қоры» қоғамдық қоры – 300 млн теңгеге «IQanat-Жарқын болашақ» жобасы, Жаңаөзен қаласы мектептерінің 50 оқушысы IQanat High School Burabai-да оқуға арналған білім гранттарының иегерлері атанды;

- «Bilim Foundation» ҚҚ – 378,3 млн теңге сомасына «Жарқын болашақ» жобасы – Жаңаөзен қаласының 177 оқушысы бүкіл ел бойынша колледждерде оқуға білім беру гранттарының иегерлері атанды, жобаның 2 түлегі жұмысқа орналастырылды;
- «Маңғыстау» жергілікті бастамалар орталығы» ҚҚ– «Маңғыстау облысы Түпқараған ауданы Ақшұқыр ауылының дәрігерлік амбулаториясының материалдық-техникалық базасын 36,5 млн теңге сомаға рентген аппаратын сатып алу арқылы нығайту» жобасы;
- Маңғыстау облысының екі елді мекенінде: Жетібай мен Жаңаөзенде 2022–2023 жылдар кезеңінде 1 млрд теңге сомаға 21 балалар спорт алаңының құрылысы жүзеге асырылды.

Сондай-ақ ҚМГ-ның еншілес кәсіпорындары: «Өзенмұнайгаз» АҚ, «Қаражанбасмұнай» АҚ,



«Маңғыстаумұнайгаз» АҚ, «Қазақойл Ақтөбе» ЖШС, «Қазгермұнай» ЖШС, «Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС, «Петроқзақстанойл Продактс» ЖШС – Атырау, Маңғыстау, Ақтөбе, Қызылорда, Қарағанды, Түркістан, Павлодар облыстарының әртүрлі жергілікті қоғамдастықтарына 1,1 млрд теңгеден астам сомаға қайырымдылық көмек көрсетті.

ЖАЛПЫ КОРПОРАТИВТІК ІС-ШАРАЛАР

ҚМГ компаниялар тобында жыл сайын ҚМГ тобының еңбек ұжымдарын шоғырландыру үшін корпоративтік іс-шаралар өткізіледі. Салауатты өмір салтын насихаттау және кәсіби шеберлікті арттыру мақсатында Спартакиада және «Үздік маман» сияқты іс-шаралар өткізіледі.

Ақтау қаласында 2023 жылы ҚМГ ЕТҰ арасында Спартакиада өтті. Бұл жолы дәстүрлі жыл сайынғы іс-шара «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ-ның 60 жылдығына арналды. 2023 жылғы 10-14 шілде аралығында өткен жарыстарға ҚМГ 20 ЕТҰ-дан 500-ден астам қызметкер қатысты. Біріншіден, олардың барлығы 8 топта іріктеу кезеңінен өтті, оған ҚМГ 30-дан астам ЕТҰ-дан 3 000-ға жуық қызметкер қатысты. Мұнайшылар спорттың 11 түрінен: мини-футбол, волейбол, футбол, шахмат, үстел теннисі, жүзу, армреслинг, тоғызқұмалақ, арқан тарту, асық ату, киберспорт бойынша марапаттар жиынтығын ойнатты. Сондай-ақ 2023 жылғы 18-20 тамыз аралығында Астанада Қордың 15 жылдығына орай «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобы кәсіпорындарының қызметкерлері арасында

VIII спартакиаданың суперфиналы өтті. 11 спорт түрінен ауқымды жарыстар өтті. 845 қатысушы жеке және командалық спорт түрлерінде өз компанияларының намысын қорғады. Жарыс қорытындысы бойынша жалпы командалық бірінші орын ҚМГ-ға берілді. Айта кетейік, екінші жыл қатарынан «Самұрық-Қазына» АҚ портфельдік компаниялары арасында спартакиаданың суперкубогі ҚМГ-ға беріліп отыр. «Бір команда – бір мақсат!» слоганы ұжым ішіндегі корпоративтік мәдениет пен байланыстарды нығайтуға ықпал ететін осы іс-шараның негізгі идеясын көрсетеді, барлық қатысушыларды жоғары нәтижеге жету үшін бірігуге шақырады. ҚМГ тобындағы ЕТҰ-ның көпшілігінде қызметкерлердің жаппай спортпен шұғылдануы үшін жағдайлар жасалған (залдарды жалға алу, кәсіпшілікте спорт залдарының болуы және т.б.), бұл қызметкерлердің спортпен шұғылдануға кеңінен тартылуын қамтамасыз етеді. Цех ішіндегі және цех аралық спорттық жарыстар тұрақты негізде өткізіледі.



«МАМАНДЫҒЫ БОЙЫНША ҮЗДІК» БАЙҚАУЫ

Жыл сайын еншілес кәсіпорындардың қызметкерлері арасында «Үздік маман» конкурсы өткізіледі. Байқау 2023 жылы 13-17 қыркүйек аралығында Ақтау қаласында «Қаражанбасмұнай» АҚ өндірістік базасында 17 жұмысшы мамандығы бойынша ұйымдастырылды:

- мұнай және газ өндіру операторы
- ұңғымаларды зерттеу жөніндегі оператор
- қабат қысымын ұстап тұру жөніндегі оператор
- мұнай дайындау жөніндегі оператор
- ҰКЖ бригадасы
- ҰЖАЖ бригадасы
- технологиялық жабдықты жөндеу және қызмет көрсету жөніндегі слесарь
- электр газбен дәнекерлеуші
- электромонтер
- химиялық талдау зертханашысы
- технологиялық қондырғылар операторы
- компрессорлық қондырғылардың машинисі
- технологиялық сорғылардың машинисі
- токарь
- автомобиль жүргізушісі

- ОА-320 моторист-машинисі
- Бақылау-өлшеу аспаптары және автоматика жөніндегі слесарь

Байқау екі кезеңнен тұрды: бірінші кезең ҚМГ ЕТҰ деңгейінде өткізілді, оған ҚМГ ЕТҰ-ның 2470 қызметкері қатысты. Конкурстың екінші кезеңіне ҚМГ деңгейінде жүлделі бірінші орын алған ҚМГ-ның 19 ЕТҰ-дан бірінші кезең жеңімпаздары атанған 157 адам жіберілді. Байқаудың теориялық бөлімінде сайыскерлер «Samruk Business Academy» жеке мекемесі ұйымдастырған онлайн-тестілеуден өтті. Конкурстың практикалық бөлігінде конкурсқа қатысушылар Қаражанбас кен орнының конкурстық алаңдарында әр мамандық бойынша бақ сынасты. Байқаудың салтанатты жабылуы Rixos Water World-да өтті, ҚМГ байқауының жеңімпаздарына «Үздік маман» медальдары, дипломдар табысталды, ҚМГ ЕТҰ қызметкерлерінің күшімен мерекелік концерт ұйымдастырылды. Сондай-ақ «Қазгермұнай» БК ЖШС өкілі «Самұрық-Қазына» АҚ «Үздік маман-2023» байқауының үздігі атанды.

Сонымен қатар 2023 жылы «ПМХЗ» ЖШС өкілдері «Технологиялық қондырғылардың операторы» және «Компрессорлық қондырғылардың машинисі» номинациялары бойынша «Газпромнефть» ЖАҚ шақыруы бойынша 2023 жылғы 28-30 тамызда «Газпромнефть – ОНПЗ» АҚ базасында Омбы қаласында өткен «Мамандық бойынша үздік-2023» конкурсына қатысты. Жарысқа түрлі компаниялардың өкілдері қатысты: «Газпромнефть-ОНПЗ» АҚ, «Славнефть-ЯНОС» жақ, «Газпромнефть-МНПЗ» АҚ, NIS, «Полиом» ЖШҚ, «АМӨЗ» ЖШС, «СИБУР» АҚ және т.б. Конкурс әртүрлі тапсырмаларды орындаудан тұрды: кәсіп бойынша тестілеу, еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау, компьютерлік тренажер кешендерінде практикалық кейсті орындау, газ қауіпті жұмыстарды орындау, алғашқы медициналық көмек көрсету бойынша тапсырма, кәсіп бойынша практикалық міндеттерді шешу және өрт эстафетасы. Командалардың өкілдері жұппен өнер көрсетті, бірақ бұл ретте ұпайлар

жеке есепке алынды. Осы конкурсқа қатысу тәжірибесінің болмауына қарамастан, біздің өкілдеріміз өте жоғары біліктілік көрсетті, қарсыластарынан сәл төмен түсіп, ұсынылған әрбір номинация бойынша төртінші орынға ие болды.

Сондай-ақ «ҚазТрансОйл» АҚ 2023 жылғы тамызда «Транснефть» ЖАҚ, «Гомельтранснефть Дружба» ААҚ жетекші мамандықтар жұмысшылары арасында «Мамандығы бойынша үздік» атағына арналған халықаралық кәсіби шеберлік конкурсына қатысты: тауар операторы; желілік құбыржолшы; электр газ дәнекерлеуші; химиялық талдау зертханашысы; технологиялық жабдықтарды (технологиялық қондырғыларды) жөндеу жөніндегі слесарь; бақылау-өлшеу аспаптары және автоматика жөніндегі слесарь; электр жабдықтарын жөндеу және қызмет көрсету жөніндегі электромонтер; МАС операторы.

«ҚАЗМҰНАЙГАЗ» ҰК АҚ-ДА КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ДАМУ

2023 жылы Компанияда корпоративтік мәдениетті жаңарту және дамыту бойынша жұмыс басталды. Корпоративтік мәдениеттің диагностикасы 3 әдіспен жүргізілді: онлайн-сауалнама, топ-менеджментпен терең сұхбат, фокус-топтық пікірталастар. Скрининг қорытындысы бойынша мәдениеттің ағымдағы және мақсатты бейіні айқындалды, қызметкерлердің тартылуы, Компанияның және оның құндылықтарына адалдығы бағаланды, бизнес-процестерді жақсарту бойынша кері байланыс жиналды. Алынған мәліметтер мен қызметкерлердің кері байланысы негізінде корпоративтік мәдениетті дамыту бойынша ұсыныстар және ағымдағы жылдан қажетті мәдениет бейініне көшу бойынша 2023–2024 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары әзірленді. Компания ішінде кері байланысты жолға қою мақсатында Компанияның стратегиясын іске асыру және корпоративтік мәдениетін дамыту мәселелері бойынша корпоративтік орталық қызметкерлерімен басшылықтың кездесуі өткізілді, ұйымдық

ортаға өзгерістер енгізу және қолайлы жұмыс жағдайларын жасау, Компания ішінде ішкі коммуникацияларды жолға қою бойынша жұмыстар жүргізілуде. Мәдениетті іске асыру мәселелері бойынша топ-менеджментпен стратегиялық сессия, сондай-ақ Компания құндылықтарын әзірлеу бойынша стратегиялық сессиялар сериясы өткізілді. Оның нәтижелері бойынша 4 құндылық ұсынылды (қауіпсіздік, тиімділік, жауапкершілік, команда) – Компания басшылығымен келісу сатысында. Осы бастамалардың барлығы қызметкерлердің Компания мәселелеріне қатысуын және Қазмұнайгаздың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудегі тиімділігін арттыруға бағытталған. 2024 жылы Компания құндылықтары мен мінез-құлық үлгілерін таныту бойынша жұмыс, сондай-ақ «Өзенмұнайгаз» АҚ мен «Ембімұнайгаз» АҚ-да корпоративтік мәдениетті дамыту бойынша пилоттық жоба жоспарланған.