

ӨҚ, ЕҚ және ҚОҚ саласындағы менеджмент жүйесін жетілдіру

Халықаралық мұнай және газ өндірушілер қауымдастығының толық құқылы мүшесі ретінде ҚМГ IOGP халықаралық озық ұсынымдары мен тәжірибелерін зерделеп, пайдаланды, бұл ҚМГ-ның еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, жалпы қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау саласындағы көрсеткіштерін және жалпы менеджмент жүйесін жақсартуға көмектесті, сондай-ақ ҚМГ-ның халықаралық деңгейдегі мүмкіндіктері мен рейтингін көтерді.

ӨҚ, ЕҚ және ҚОҚ саласындағы менеджмент жүйесін жетілдіру аясында ҚМГ компаниялары тобының және мердігер ұйымдардың өндірістік қауіпсіздіктің түйінді көрсеткіштері бойынша есеп беру жөніндегі қағидалар» жаңартылды. Бұл құжат өндірістік қауіпсіздік пен еңбекті қорғаудың негізгі көрсеткіштері бойынша есеп беру тәртібін, сондай-ақ еншілес және тәуелді ұйымдардың келісімшарттық аумақтарында өндірістік қызметті жүргізетін мердігер ұйымдар жұмысы нәтижесінің басты көрсеткіштерін айқындайды.

Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мәдениетін дамыту мақсатында, сондай-ақ «Самұрық-Қазына» АҚ өндірістік қауіпсіздік жөніндегі іс-шаралар жоспарына сәйкес 2024 жылы «Еңбек қауіпсіздігі мәдениеті» атты бағдарлама бойынша ҚМГ мен ЕТҰ-ның 15 мыңнан астам қызметкері оқытылды.

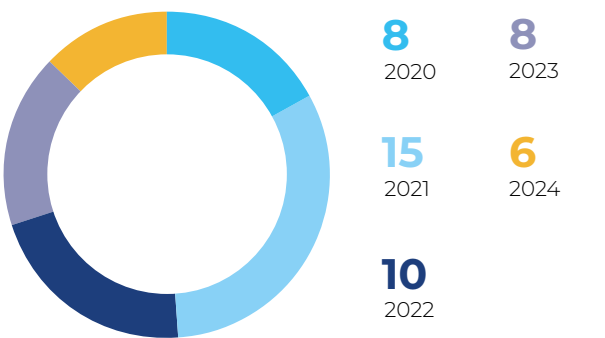
Сондай-ақ, еңбек қауіпсіздігі мәдениетінің деңгейін арттыру және ӨҚ, ЕҚ және ҚОҚ саласындағы біліктілікті бағалау үшін 28 еншілес және тәуелді ұйымына арнап стратегиялық сессиялар өткізілді, оған бас директорлар, бас директорлардың өндіріс жөніндегі орынбасарлары, ӨҚ, ЕҚ және ҚОҚ бағыттарына жауапты бөлім басшылары қатысты.

Денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы

Қазақстан Республикасы заңнамасының және қызметкерлердің денсаулығын сақтау, өндірістік санитария және еңбек гигиенасы саласындағы халықаралық стандарттардың талаптарына сәйкес, Компанияда денсаулық сақтау және еңбек гигиенасы мәселелерін басқару жүзеге асырылады. Өндірістік процеске қарамастан, ҚМГ өз қызметкерлерінің денсаулығын сақтау және оларды сауықтыру бойынша белсенді саясат жүргізеді.

2024 жылы еншілес және тәуелді ұйымдарының қызметкерлері арасында еңбек қызметіне байланысты емес өлім-жітім саны екі жағдайға немесе 2023 жылмен салыстырғанда 25%-ға азайды. Бұл жағдайлардың негізгі себебі – қызметкерлердің жүрек-қан тамырлары ауруларының болуы.

Еңбек қызметімен байланысы жоқ өлім-жітім саны



- ҚМГ-ның персоналдың денсаулығын басқару бағдарламасының негізгі міндеттері:
- ҚМГ компаниялары тобының өндірістік объектілерде медициналық қызмет көрсету мен медициналық көмек көрсетудің сапасын арттыру;
 - қызметкерлерді салауатты өмір салтына тарту мен ынталандыруды күшейту тетіктерін әзірлеу;
 - ҚМГ компаниялары тобының өндірістік объектілерінің қызметкерлері үшін еңбек ету, демалу және тұрмыс жағдайларын жақсарту.

Медициналық аудит жүргізу үшін корпоративтік орталық пен еншілес ұйымдарының мамандарынан жұмыс тобы құрылды.

Өндірістік объектілерде өлім-жітім қаупін азайту үшін алғашқы медициналық көмек көрсету дағдыларына 15 126 қызметкер оқытылды.

ҚМГ компаниялар тобында шұғыл медициналық көмекті ұйымдастыру жөніндегі регламентке сәйкес, жыл сайын және тұрақты негізде медициналық оқу дабылдарын жүргізу арқылы әрбір өндірістік объектіде шұғыл медициналық ден қою жоспары тестіленеді. ЕТҰ нысандарында 2024 жылы 91 медициналық оқу дабылдары, соның ішінде өндірістік аумақтарда орналасқан мердігер ұйымдардың қатысуымен өткізілді.

Медициналық тексерудің автоматтандырылған жүйесі деп аталатын аппараттық кешендерді енгізу жалғасуда, 2024 жылдың соңына қарай ҚМГ ЕТҰ-да 63 бірлік аппараттық кешен енгізілді.

ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК

Жұмыс берушілер мен еңбек ұжымдары арасындағы жұмыс істеп тұрған ішкі коммуникациялар жүйелері, жергілікті атқарушы органдармен, кәсіподақтармен өзара іс-қимыл жасау және еңбек ұжымдарымен тең құқықты ұжымдық келіссөздер Компанияның әлеуметтік жауапкершілігінің негізгі міндеттерін орындауды қамтамасыз етеді.

Компания Қазақстан Республикасында қолданылатын заңнамалық және нормативтік құқықтық талаптарды, сондай-ақ мұнай компанияларының қызметін реттейтін халықаралық заңдар мен шарттарды сақтайды, экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға тигізетін әсері үшін, ұзақ мерзімді кезеңде ұзақ мерзімді құнның өсуі және тұрақты дамуы үшін акционерлер, жұртшылық пен инвесторлар алдындағы өзінің жауапкершілігін сезінеді. Компанияның барлық қызметкерлері қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына, Компанияға қосқан үлесін мойындауға және тиісті бағалауға, кәсіби дағдыларын дамытуға жәрдемдесуге, олардың жұмысының сапасы мен тиімділігін ашық және конструктивті талқылауға құқылы. Компания ұлттық, нәсілдік, діни белгілері, жасы, жынысы, саяси нанымдары немесе басқа белгілері бойынша кемсітуге жол бермейді.

ҚМГ меритократия, әділдік және объективтілік қағидаттарын ұстанады, әрбір қызметкерге жаңа жетістіктер үшін оңтайлы жағдай жасайды және әркімнің Компанияның қызметіне қосқан үлесін әділ бағалайды, қызметкерлердің барлық деңгейлерде түсіністік, қызығушылық және қолдау мәдениетін қалыптастыруға ықпал етеді.

Кадр саясаты

Әлеуметтік тұрақтылықты басқару және сақтау тәсілі

2024 жылдың қорытындысы бойынша ҚМГ еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік тұрақтылық деңгейі қанағаттанарлық — Samruk Research Services (SRS) индексі 79%-ды құрады, бұл 2023 жылғы көрсеткіштен 4%-ға жоғары.

SRS көрсеткіштерінің нәтижелері негізінде әрбір кәсіпорын әлеуметтік тұрақтылық көрсеткіштерін айқындау барысында анықталған қауіпті аймақтарды азайту және жою жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлейді. Жоспарда көрсетілген іс-шаралар еңбек ұжымының қанағаттану деңгейін арттыру, басшылықтың іс-әрекеттеріне сенім білдіру, кері байланыс жүйесін жолға қою, еңбек жағдайларын жақсарту, тұрғылықты жер жағдайын, тамақтануды



ұйымдастыру және т.б. жөніндегі шараларды көздейді.

2024 жылы корпоративтік орталық барлық ЕТҰ үшін SRS жақсарту жөніндегі жоспардың бірыңғай үлгісін әзірледі, сондай-ақ ЕТҰ-ға бару практикасы мен тұрақтылық деңгейін арттыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеуге жәрдемдесу мүмкіндігі енгізілді.

Дегенмен 2024 жылдың соңында «Өзенмұнайгаз» АҚ-ға қарасты бұрғылау жұмыстары басқармасы жұмысшыларының өкілдері жұмыс берушіге жұмысқа қабылдау, еңбекақы төлеу, Жаңаөзен қаласындағы жұмыссыздық мәселелеріне, зейнет жасына дейінгі қызметкерлерді әлеуметтік қолдауға, машинистер разрядтарын көтеруге қатысты бірнеше талаптар қойды, сондай-ақ қосымша төлемақы төлеу туралы сұрады.

Жағдайды реттеу аясында 2024 жылы 18 желтоқсаннан бастап ӨМГ бұрғылау жұмыстары басқармасының жұмысшыларымен Бітімгерлік комиссиясы жұмыс жүргізіп келеді. ҚМГ-ның келіссөз стратегиясы наразылық акциясын заң аясына ауыстыруға, жұмысшылардың талаптарын Қазақстанның еңбек заңнамасы аясында қарауға, заң бойынша шешілуі мүмкін мәселелердің шешін табуға және заңсыз талаптарды орындаудан бас тартуға негізделеді. Аталған жұмыс орталық және жергілікті мемлекеттік басқару органдарымен келісе отырып жүргізіледі.

Қызметкерлердің талаптарын объективті түрде қарау үшін 2025 жылы 30 қаңтарда Бітімгерлік комиссияның отырысына Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің өкілдері шақырылды. Кездесу нәтижелері бойынша хаттамаға қол қойылды, оған сәйкес Бітімгерлік комиссия Еңбек министрлігінің түсіндірмесін күтеді және хаттаманың орындалуын бақылау үшін бір тоқсанда бір рет жиналады.

Кадр құрамы

ҚМГ компаниялар тобы қызметін жүргізетін өңірлерде 50 мыңға жуық адамды жұмыспен қамтып отыр. 2024 жылдың соңында қызметкерлердің тізім бойынша саны ҚМГ компаниялар тобында 52 600 адам болды, оның ішінде штаттық қызметкерлер — 49 243 адам, аутстаффинг — 3 357 адам.

ҚМГ компаниялары тобында еңбек ететіндердің тізімдік саны (шоғырланған)², адам



¹ «Қызметкерлердің денсаулығын басқару» 24-ші стратегиялық бастаманы орындау аясында ҚМГ Басқармасының 2022 жылғы 23 желтоқсандағы шешімімен (№68 хаттама) бекітілді.

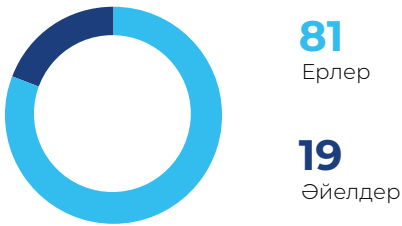
² Қызметкерлердің тізімдік санына ҚМГ тобы қызметкерлерінің, сондай-ақ ұзақ уақыт оқу себебінен жұмыста жоқ немесе жүктілік пен босану, бала күтімі бойынша демалыс ресімдеген қызметкерлердің нақты саны кіреді. Жылдық есепті жасау кезінде бұл көрсеткіштерді тәуелсіз аудитор тексереді. Болашақта көрсеткіштерге шамалы түзетулер енгізілуі мүмкін.

ҚМГ компаниялары тобының тізім бойынша штат саны

Көрсеткіш	Өлшем бірлігі	2022	2023	2024
Ерлер	%	82	81	81
Әйелдер	%	18	19	19
Өндірістік персонал	%	92	92	92
Әкімшілік-басқару персоналы	%	8	8	8
31 жастан 50 жасқа дейінгі қызметкерлер, оның ішінде:	%	59	58	58
• ерлер	%	81	81	81
• әйелдер	%	19	19	19
50 жастан асқан қызметкерлер, оның ішінде:	%	30	31	30
• ерлер	%	81	81	81
• әйелдер	%	19	19	19
30 жасқа дейінгі қызметкерлер, оның ішінде:	%	11	11	12
• ерлер	%	86	87	88
• әйелдер	%	14	13	12
Ашылған жұмыс орындары	бірл.	88	918	17
Орташа тізімдік санынан	%	0,2	1,9	0,03
Қабылданған қызметкерлер	адам	5 860	5 746	3 928
Жүктілік пен босану, бала күтімі бойынша демалыс ресімдеген қызметкерлер	адам	864	623	527
• ерлер	%	8	7	8
• әйелдер	%	92	93	92
Ана (әке) болу демалысы аяқталғаннан кейін жұмысқа оралған қызметкерлер	адам	-	290	207
• ерлер	%	-	8	11
• әйелдер	%	-	92	89
Еңбек қатынастары тоқтатылғандар	адам	3 123	2 124	3 272
Барлық деңгейдегі басшылық құрам, оның ішінде:	%	10	10	10
• ерлер	%	82	85	85
• әйелдер	%	18	15	15
ҚМГ компаниялары тобы бойынша тұрақтамау коэффициенті	%	6	4,5	6,64

Компания қызметінің бағыты ауыр, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларымен байланысты екенін ескере отырып, ерлердің үлесі 81%, әйелдердің үлесі 19%-ды құрайды.

Қызметкерлердің гендерлік құрамы, %



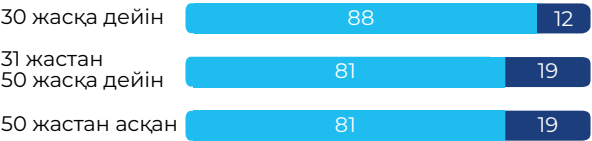
Қызметкерлердің жалпы санындағы үлесі, %



Қызметкерлердің жас бойынша құрамы, %



Қызметкерлердің гендерлік және жас бойынша құрамы, %

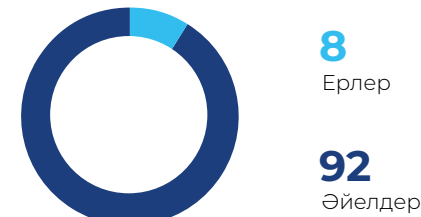


17 бірл.
орташа тізімдік санынан 0,03 %
2024 жылы ашылған жұмыс орындар саны

6,64 %
2024 жылы ҚМГ компаниялар тобы бойынша тұрақтамау коэффициенті (2023 жылы – 4,5 %)

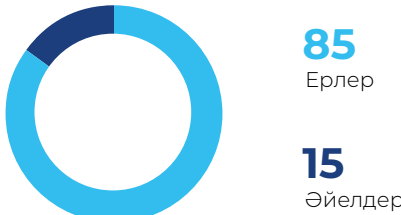
527 адам
жүктілік пен босану, бала күтімі бойынша демалыс ресімдеген қызметкерлер саны

Жүктілік пен босану, бала күтімі бойынша демалыс ресімдеген қызметкерлер, %



10 %
барлық деңгейдегі басқарушылық құрамға кіретін қызметкерлердің үлесі

Барлық деңгейдегі басқарушылық құрам, %



3 928 адам
2024 жылы қабылданған қызметкерлердің саны

3 272 адам
есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны

207 адам
ана (әке) болу демалысы аяқталғаннан кейін жұмысқа оралған қызметкерлер саны

Ана (әке) болу демалысы аяқталғаннан кейін жұмысқа оралған қызметкерлер, %



Өңірлер бойынша штаттық қызметкерлердің саны

Қызметкерлер саны	
Барлығы:	49 243
Қазақстан Республикасы	42 333
• Абай облысы	58
• Ақмола облысы	23
• Ақтөбе облысы	1 132
• Алматы облысы	20
• Атырау облысы	10 605
• Батыс Қазақстан облысы	699
• Жетісу облысы	179
• Қарағанды облысы	770
• Қызылорда облысы	265
• Маңғыстау облысы	22 026
• Павлодар облысы	3 119
• Солтүстік Қазақстан облысы	85
• Түркістан облысы	228
• Ұлытау облысы	647
• Астана қ.	2 120
• Алматы қ.	16
• Шымкент қ.	341
Қазақстан Республикасынан тыс жерде	6 910

Қызметкерлер үшін тең құқықты қамтамасыз ету

ҚМГ кадр саясатының негізгі қағидаттары – гендерлік теңдік, әртүрлілік, инклюзивтілік және еңбек құқықтарын кемсітуге жол бермеу. Компания адамның жынысына, нәсіліне, ұлтына, дініне және басқа да сипатына қарамастан түрлі әлеуметтік және жас топтары үшін тең жағдайлар мен мүмкіндіктер жасайды. Бұндай тәсіл түрлі көзқарасы бар команданың қалыптасуын қамтамасыз етеді.

Жұмысқа қабылдау жөніндегі конкурстық рәсімдерде адамның жынысы, жасы немесе өзге де белгілері бойынша шектеулер жоқ. Барлығы үшін бірыңғай еңбекақы мен әлеуметтік қолдаудың бірдей талаптары белгіленеді. Компания әділ еңбекақы төлеу жүйесін қамтамасыз етеді, ол бірдей еңбек үшін ақы төлеуді көздейді.

Тұрақты дамудың гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және барлық әйел мен қыз балалардың құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі жаһандық мақсатын орындау аясында 2024 жылы әйелдер үлесі қызметкерлердің жалпы санының 19%-ын және барлық деңгейлерінің басшы құрамына кіретін қызметкерлер үлесінің 15%-ын құрайды.

Персоналды оқыту, дамыту және бағалау¹

ҚМГ персоналын дамыту аясында тиімділікті жетілдіру мен арттыру жөніндегі стратегиялық бастамалардың бірі – персоналды мұнай-газ химиясы, төмен көміртекті даму, цифрландыру мен АТ бағытын қоса алғанда, болашағы зор мамандықтар бойынша біліктілікті қайта бағдарлау (арттыру) мүмкіндігін ұсыну.

Бір қызметкерге шаққанда орташа жылдық академиялық сағат саны 35 сағатты (2023 жылы — 34 сағат, 2022 жылы — 39 сағат) құрады, соның ішінде бір ер адамға — 37,5 сағат (2023 жылы — 32 сағат, 2022 жылы — 34 сағат), бір әйелге — 24,5 сағат (2023 жылы — 43 сағат, 2022 жылы – 60 сағат). ҚМГ тобының қызметкерлерін оқытуға жұмсалған шығынның жалпы сомасы 3,2 млрд теңге болды.

2024 жылы ҚМГ компаниялары тобының барлық қызметкерлерінің 36%-ы (2023 жылы — 32,29%) есепті кезеңнің нәтижесі бойынша бағаланды, соның ішінде: әйелдер— 28 % (2023 жылы — 21,53 %), ерлер — 38 % (2023 жылы — 78,46 %).

Қызметкерлерді оқыту және олардың біліктілігін арттыру бойынша негізгі бағдарламалар

Тәуекелдерді басқару	Өндіріс (барлау және өндіру, тасымалдау, газ бизнесі, өңдеу және маркетинг, сервистік жобалар және т.б.)
Экономика және қаржы	Қауіпсіз техникасы бойынша міндетті оқыту
Басқарудың біріктірілген жүйелері, ISO және OHSAS стандарттары	Қауіпсіз жүргізу (OPITO, RoSPA)
Заңнама	Жұмыстарды қауіпсіз жүргізу дағдыларының халықаралық стандарттары
Қазақстандық қамту және тауарлар, жұмыстар мен қызметтерді сатып алу	Сертификатталған оқыту
Корпоративтік басқару. Жобаларды басқару	Жұмысшы мамандықтарға оқыту
Ақпараттық технологиялар	Әртүрлілік, теңдік және инклюзия бойынша курс

2024 жылы өндірістегі жол-көлік оқиғаларының алдын алу мақсатында RoSPA халықаралық стандартына сәйкес «Қауіпсіз жүргізу» бағдарламасы бойынша ҚМГ компаниялар тобында еңбек ететін көлік жүргізушілері оқыту ұйымдастырылды, соның аясында қызметкерлерді тасымалдайтын және қауіпті жүктерді таситын 3 404 жүргізуші (2023 жылы — 691, 2022 жылы — 350) оқудан өтті. ҚМГ компаниялар тобының барлық санаттағы көлік жүргізушілерін «Қауіпсіз жүргізу» бағдарламасы бойынша оқыту алдағы жылдары да жалғасатын болады.

«ISO (OHSAS) басқару стандарты бойынша интеграцияланған менеджмент жүйесінің ішкі аудиторы» тақырыбы бойынша 255 қызметкер оқытылды. Тәуекелдерді бағалау дағдыларына арналған оқыту жүргізілді, оған 422 адам қатысты.

Қызметкерлердің DipIFR, ACCA, IPMA, CIMA, PMP, CFA, CIA және тағы да басқа сертификаттау бағдарламалары бойынша халықаралық біліктілік пен сертификат алу үшін 63 адам оқудан өтті.

Стратегиялық маңызды жобаларды іске асырумен айналысатын ҚМГ және ЕТҰ-ның негізгі қызметкерлерін IPMA жобаларын басқарудың халықаралық стандарты бойынша сертификаттауда

жыл сайын жүргізіледі. Жобалық басқарудың түрлі бағыттары мен салалары бойынша ішкі тренингтерге ҚМГ мен ЕТҰ-ның 500-ден астам қызметкері қатысты, бұл ретте 62 қызметкер IPMA стандарты бойынша сертификаттау емтиханын сәтті тапсырды. Жалпы, 2024 жылы 83 адам сертификаттаудан және емтиханнан сүрінбей өтті.

«Compliance&AML/CFT тәуекелдерді басқару» тақырыбы бойынша 442 адам оқытылды.

IOSH, NEBOSH, ADR, IWCF, ISGOT, API Spec, BOSIET, FROSIO бағдарламаларын қоса алғанда, қауіпсіз жұмыс жүргізу дағдыларының халықаралық стандарттарына арналған оқудан 273 қызметкер өтті. Бұл халықаралық сертификаттар олардың жоғары білім деңгейін, қауіпсіз жұмыс жүргізуін және бұрғылау кезінде апаттық жағдайларды төмендету қабілетін растайды.

«Самұрық-Қазына» АҚ қолдауымен IR School, HR School және СпВ мектебі, Бас геолог бағыттары бойынша модульдік оқулар іске асырылды, оған ҚМГ компаниялар тобының 48 қызметкері қатысты.

442 адам

«Compliance&AML/CFT тәуекелдерді басқару» тақырыбы бойынша оқытылды

273 қызметкер

қауіпсіз жұмыс жүргізу дағдыларының халықаралық стандарттарына арналған оқудан өтті

¹ Жылдық есепті жасау кезінде бұл көрсеткіштерді тәуелсіз аудитор тексереді. Болашақта көрсеткіштерге шамалы түзетулер енгізілуі мүмкін.



«Алып» көшбасшыларды оқыту бағдарламасы

2024 жылы «Алып» бастамасы аясында жас мамандарды — өзгеріс енгізетін көшбасшыларды оқытудың кезекті кезеңі аяқталды. Бұл кезең қазан айында 63 адам оқыған «Алып Day» форумында басталған білім беру бағдарламасының аяқталуы болды.

Қатысушылардың «Ысырапсыз көзқарас» — үнемді ойлау мәдениеті туралы жалпы түсінігін қалыптастыруға, оның процестерінің тиімділігін арттырудың маңыздылығына, сондай-ақ проблемаларды шешуге жүйелі көзқарастың маңызды болуына басты назар аударылды.

Бағдарлама кезеңдері:

1-модуль

DMAIC жобаларын іске асыру әдістемесі.

2-модуль

тиімді өзара әрекет етудің және жеке адам тиімділігінің негіздері.

3-модуль

қаржы мен технологиялар бойынша кешенді сауат.

Модульдік оқуды аяқтағаннан кейін жас мамандар нақты проблемаларды шешу және өндіріс процесіндегі шығындарды жою бойынша жеке жобаларын іске асыра отырып, алған дағдыларын бекітетін болады. Бағдарлама аяқталғаннан кейін жас мамандар өзгерістер агенттерінің келесі ағымына тәлімгер бола алады.

63 адам

«Алып» бастамасы аясында оқытылды



Тұрақты даму мәселелері бойынша оқыту

Тұрақты даму саласы бойынша оқудан өткен қызметкерлер:

- Көмірқышқыл газын тұту, сақтау және пайдалану (CCU/CCUS) технологиялармен байланысты оқыту, INPEX Corporation-да — 6 адам.
- Парник газдарын валидациялау мен верификациялау процесінің сәйкестігін растау жөніндегі сарапшыларды даярлау — 1 адам.
- Кәсіпорында парник газдарын басқару — 1 адам.
- ESG мәселелеріне арналған стратегиялық семинар — 2 адам.
- Қалдықтарды басқару — 121 адам.
- Өндіріс кәсіпорындарында биоалуантүрлікке әсерді басқару — 3 адам.
- Парник газдары шығарындыларын реттеу. Көміртекті нарықтар, ESG енгізу — 1 адам.
- Көміртекті тұту, сақтау және пайдалану (CCUS) — 3 адам.
- Әртүрлілік және инклюзия — 55 адам.
- Тұрақты даму — 8 адам.
- Кәсіпорындағы төменкөміртекті даму. Өнімнің көміртек ізі — 5 адам.
- «Green Ports» экологиялық стандарттарды енгізу және EcoPorts сертификаттауынан өту — 2 адам.
- Petro Decarbonization — 1 адам.



«Көшбасшылық білім беру бағдарламасы»

ҚМГ компаниялар тобының негізгі позицияларына сабақтастық жоспарын қалыптастыру және дамыту бойынша «МАНСАП» жобасы жалғасып жатыр. 2021-2024 жылдар аралығында «А», «В» және «С» пулдары үшін сабақтастықты дамыту бағдарламалары іске асырылды.

Сондай-ақ тәлімгерлік бағдарламасы іске қосылды (іске асыру кезеңі – 2023-2024 жылдар), бұл бастама аясында «А» және «В» пулдарының ізбасарлары «С» пулына тәлімгер болады. 2024 жылы сабақтастық пулынан (кадрлық резерв) болған тағайындаулар 35%-ды құрайды.

Корпоративтік мәдениет, коммуникация жүйесі, кәсіподақтар

Жалпы корпоративтік іс-шаралар

«Үздік маман» кәсіби шеберлік байқауы

Маңғыстау облысында 12 қазанда ҚМГ компаниялар тобының жұмысшы мамандықтар арасында дәстүрлі «Үздік маман — 2024» байқауы аяқталды.

Жарыста мұнай-газ кешенінің 17 мамандығы бойынша 300 қатысушы өз шеберліктерін көрсетті. Биыл байқау ауқымды болды, өйткені оған Румыниядан келген KMG International қызметкерлері де қатысты. Финалдық жарыстарға қатысқандар – өз ұжымдары арасында бірінші кезеңнің жеңімпаздары болған мамандар.

Байқау екі кезеңнен тұрды: теориялық білімді тексеру үшін тестілеу және практикалық тапсырмаларды орындау. Жарыс ҚМГ еншілес компанияларының өнеркәсіптік алаңдарында өтті – «Өзенмұнайгаз» АҚ, «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ (Жетібай), «ҚазТрансОйл» АҚ (Маңғыстау мұнай құбыры басқармасының оқу орталығы), «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС (химиялық талдау зертханасы, Ақтау қ.).

«Үздік маман — 2024» қатысушылары бұл байқау жыл сайын ҚМГ еншілес компанияларының еңбек ұжымдарын біріктіретінін және мұнай-газ саласының мамандықтары бойынша шеберлікті шыңдауға көмектесетінін атап өтті.

ҚМГ спартакиадасы

2024 жылы 10-14 тамыз аралығында Павлодар қаласында Қазақстан мұнайының 125 жылдығына және Қаныш Сәтбаевтың 125 жылдығына арналған ҚМГ компаниялар тобының спартакиадасының финалдық кезеңі өтті. Жарысқа 27 командадан құралған 600-ден астам спортшы қатысты. Қатысушылар спорттың 11 түрі бойынша үздік атану үшін бақ сынасты: арқан тарту, армрестлинг, асық ату, баскетбол, волейбол, киберспорт, шағын футбол, үстел теннисі, жүзу, тоғызқұмалақ және шахмат.

2024 жылы 22-24 қараша аралығында «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобының қызметкерлері арасында IX Спартакиада өтті. Қордың басты спорттық іс-шарасына 800-ден астам адам қатысып, 11 спорт түрінен 210 медаль жиынтығы айналды.

ҚМГ өкілдері волейбол ерлер мен баскетбол, сондай-ақ 80 келіге дейінгі ерлер арасында армрестлинг сияқты спорт түрлерінен 3 бірінші орынды иеленді. ҚМГ командасы жалпы командалық есепте екінші орынға ие болды.

Ішкі бірыңғай коммуникация жүйесі

ҚМГ үшін ішкі әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру ерекше маңызға ие. Оларды дамыту кезінде, ең алдымен, компания қызметкерлері үшін қолайлы жағдай жасау: материалдық ынталандыру, кәсіби дамуды бекіту мен арттыру, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету шаралары. Әлеуметтік шиеленістің алдын алу, еңбек даулары мен жанжалдардың туындау мәселелеріне ерекше назар аударылады.

Қызметкерлермен және олардың өкілдерімен тұрақты сындарлы байланыс орнатылған. Ішкі бірыңғай коммуникация жүйесі кері байланыстың тиімділігін арттыруға арналған. Барлық кәсіпорында 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 хабардар ету, ұйымдағы ағымдағы жағдайды қызметкерлерге жеткізу, сондай-ақ қызметкерлер көтеретін мәселелерді «есту» мүмкіндігі.

ҚМГ-ның барлық өндірістік кәсіпорындарында әрбір қызметкердің кәсіпорын басшылығына сұрақтармен жүгіну және ішкі коммуникациялар құралдарын енгізу арқылы уақтылы жауап алу мүмкіндігі регламенттелген, оған сәйкес бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен есеп беру 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 қоюға және оларға жауап алуға мүмкіндік алады. 2024 жылы ҚМГ ЕТҰ-ның 9 644 қызметкерін қамтыған 67 есеп беру кездесу өтті, онда қызметкерлер 300-ден астам сұрақ қойды. Кездесулерде қызметкерлер көтерген негізгі мәселелер өндіріске қатысты, жұмысқа орналастыру, еңбекті қорғау, жалақыны көтеру, әлеуметтік қолдау және басқалар болды. Барлық мәселе бойынша қызметкерлерге тиісті түсініктемелер беріліп, шешімдер қабылданды.

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

Қызметкерлер үшін қолайлы еңбек жағдайлары

ҚМГ компаниялар тобында еңбек және демалыс жағдайларын жақсарту бойынша жұмыс жүйелі негізде жүргізіледі. Қызметкерлердің тұратын жерін, тамақтануын ұйымдастыру мәселелері ЕТҰ-ның әлеуметтік тұрақтылықты жақсарту жөніндегі жоспарларында көрсетілген. Бұдан басқа, ҚМГ-ның барлық ЕТҰ жұмыскерлердің еңбек және демалыс жағдайларын жақсарту бойынша бес жылға арналған (2023-2027 жылдар аралығына) жеке жол карталарын әзірледі.

ЕТҰ жоспарларына сәйкес, 2024 жылы 183 әлеуметтік-тұрмыстық инфрақұрылым объектілерін жақсарту көзделген, соның ішінде 106 нысан аяқталды: 20 нысанның күрделі құрылысы, күрделі жөндеу — 23, ағымдағы жөндеу — 51, жаңартылған вагондар, мәдени орындар және т.б. — 12. Шығын көлемі 3,7 млрд теңгені құрады. 2025 жылы 3,1 млрд теңге сомасына есептелген қалған 77 нысанның аяқталуы қамтамасыз етіледі.

Кәсіподақтар

Компанияның кәсіподақтармен өзара іс-қимылы еңбек заңнамасында салалық және өңірлік деңгейлерде белгіленген әлеуметтік әріптестік шеңберінде жүзеге асырылады. Салалық деңгейде өзара әрекеттесудің негізгі параметрлері (әлеуметтік кепілдіктер, еңбекті ұйымдастыру мәселелері, еңбекақы төлеу, жұмыспен қамту, гендерлік және жастар саясаты, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, еңбек дауларын алдын алу және шешу және т.б.) Қазақстан Республикасы мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы салалық келісімде айқындаған, оның әзірленуіне ҚМГ және оның кәсіпорындарының өкілдері белсенді қатысты.

ҚМГ компаниялар тобында 36 606 қызметкердің мүддесін қорғайтын 34 кәсіподақ ұйымы жұмыс істейді.

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

ҚМГ ЕТҰ-мен бірлесіп мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларының әлеуметтік әріптестігі және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысына белсенді қатысады, онда компаниялардың еңбек ұжымдарындағы ағымдағы ахуал туралы мәселелер, біліктілік пен 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.

Келісімнің негізгі ережелері қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыру, кәсіподақ ұйымдарының рөлін арттыру, қауіпсіз жағдайлар мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және т.б. бөліктері 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.

Кәсіподақтармен тұрақты кері байланысты сақтау үшін еншілес кәсіпорындар мен ҚМГ басшылығы кәсіпорындардың кәсіподақ комитеттерімен тұрақты кездесулер өткізеді, онда ұжымдық шарттың орындалуына, еңбек тәртібінің жай-күйіне, еңбек ұжымының өтініштерін қарауға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелеріне, әлеуметтік жеңілдіктер мен өтемақылар беруге және кәсіпорындағы басқа да әлеуметтік маңызы бар мәселелерге қатысты аса өзекті мәселелер талқыланады.

ҚМГ зейнеткерлеріне көмек көрсету бағдарламалары

Ұжымдық шарттарға сәйкес ҚМГ өз тарапынан жұмыс істемейтін зейнеткерлерді әлеуметтік қолдау бойынша қосымша міндеттемелерді орындайды. Зейнеткерлік жасқа толып демалысқа шыққан кезде, сондай-ақ зейнетке шыққаннан кейін қызметкерлерге қаржылық қолдау көрсетіледі: Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мерекелеріне, мерейтой жасқа жеткенде материалдық көмек; құнын ішінара өтей отырып, шипажайларға жолдамалар және т. б.

2024 жылы компанияның жұмыс істемейтін зейнеткерлеріне 4 млрд теңгеден астам сомаға материалдық көмек көрсетілді.

Жастармен жұмыс

ҚМГ компаниялар тобы жас мамандармен және студенттермен жұмыс пен ынтымақтастықты қолдайды. Компанияда жас мамандарды тартуға және қолдауға бағытталған студенттерге арналған дуалды оқыту және практика бағдарламалары іске асырылуда.

Дуальды оқыту – ҚМГ компаниялар тобына оқытуды, тағылымдамадан өтуді және жұмысқа орналастыруды қамтитын бағдарлама. 2024 жылы бағдарлама бойынша 149 адам оқуды аяқтады, оның 56-ы жұмысқа қабылданып, 231 адам оқуын жалғастыруда.

2023-2024 жылдар аралығында «Тағылымдамашы» бағдарламасы бойынша 60 адам оқып, оның 31-і жұмысқа орналасты. Сондай-ақ, 2024 жылы қосымша 20 жаңа тағылымдамашы «Атырау мұнай өңдеу зауытының тағылымдамашысы» бағдарламасы бойынша 6 айлық оқу курсына іріктелді. Бағдарлама технологиялық қондырғылардың операторы, технологиялық сорғылар мен компрессорлар машинисі, бақылау-өлшеу құралдары және автоматика аспапшы мен слесарі мамандықтары бойынша оқытуды қамтиды.

«ҚМГ Инжиниринг» ЖШС-де нақты сала мамандарын даярлау мақсатында сұранысқа ие маман даярлау бойынша «KMGE School» бағдарламасы іске қосылды. Іріктеу бакалавриаттың 1-курсын (техникалық және кәсіптік білім негізінде) немесе 2-курсын (жалпы орта білім негізінде) бітірген студенттер арасында жүргізіледі. Оқу аяқталғаннан кейін студент бағдарлама бойынша оқудан өткені туралы сертификат алады және «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС-де

кемінде үш жыл еңбек етеді. 2022-2024 жылдар аралығында 18 адам оқып, жұмысқа қабылданды. 2025 жылы үш адам оқуын жалғастырып жатыр.

Сонымен қатар, 2024 жылы ҚМГ ММГ-мен бірлесіп, Ш.Есенов атындағы Каспий технологиялар және инжиниринг университеті базасында Маңғыстау облысының 60 жұмыссыз азаматы ішінен жас мамандарды даярлау жөніндегі бірегей жобаны қолға алды. Жоба әлеуметтік, еңбек және экономикалық қатынастардың тұрақтылығын қамтамасыз ету, сондай-ақ Маңғыстау облысында жұмыссыздық деңгейін төмендету жөнінде шаралар қабылдау аясында іске асырылуда. «Білім беру интенсиві» бағдарламасы жұмысқа орналасу және жұмыс орнында бейімделу үшін қажетті білім мен дағдыларды игеруге көмектесті. Бағдарламаны іске асыру қорытындысы бойынша оқудан өткен жергілікті тұрғындар «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ-ға жұмысқа қабылданды.

Саланың даму үрдісі мен заманауи технологиялардың талаптары ескеріліп, компанияның өндірістік нысандары бар өңірлерде оқу орындарымен тығыз жұмыс жүріп жатыр. Студенттердің өндірістік және диплом алдындағы практикасын ұйымдастыру және өткізу бойынша Қазақстанның жоғары оқу орындарымен өзара іс-қимыл, техникалық және кәсіптік білім беру жұмыстары жүргізілуде. 2024 жылы практикадан 1 713 студент өтті. ҚБМ, ММГ, ӨМГ, ЕМГ, ҚОА, Құрманғазы Петролеум, ПҚОП, ҚТМ, УОГ, Өріктау Оперейтинг, АМӨЗ және ҚГМ компаниялары жоғары оқу орындарында білім алатын 1 966 студенттің оқуын қаржыландырды.

Қызметкерлерді әлеуметтік қолдау

Ұжымдық шарттар

Компания ұжымдық шартты жасасу, өзгерту, толықтыруға қатысты қызметкерлермен жүргізiletін келіссөздерге белсенді қатысады, келіссөздер жүргізу мерзімдерін қатаң сақтайды және тиісті бірлескен комиссиялардың жұмысын қамтамасыз етеді, келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты береді, ұжымдық шарттың талаптарын қатаң орындайды. Еңбек заңнамасына сәйкес кез-келген қызметкер өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға құқылы.

Компанияның қызмет түрлері немесе қызметіндегі аумақ белгісі бойынша ұжымдық келіссөздер қауымдастығының және оларды жүргізу еркіндігіне қатысты құқықтарға қандай да бір шектеулер көзделмеген. ҚМГ әлеуметтік жауапты компания ретінде бұл құқықты толығымен қолдайды және қызметкерлердің бірлестік болып бірігуге еркіндік құқығын іске асыру үшін қолайлы жағдай жасайды.

ҚМГ компаниялар 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, еңбек ұжымдарының әлеуметтік

тұрақтылығын сақтап тұруға қызметкерлерді әлеуметтік қолдау мәселелері елеулі үлес қосады.

Бүгінгі таңда ҚМГ компаниялар тобының 21 кәсіпорында ұжымдық шарттар бар, оларға сәйкес қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері, сондай-ақ жұмыс істемейтін зейнеткерлер үшін әлеуметтік қолдаудың 50-ден астам түрі көрсетіледі. Сондай-ақ ұжымдық шарттар жасалмаған компанияларда қызметкерлерге әлеуметтік қолдау ұйымдардың ішкі құжаттарына сәйкес көрсетіледі.

2024 жылы ұжымдық шартпен қамтылған ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерінің саны 38 083 адамды құрады.

2024 жылы қолданылу мерзімі аяқталуына байланысты ӨМГ, «KMG EP-Catering» ЖШС, ҚазГӨЗ, «ӨзенМұнайСервис» ЖШС жаңа редакциядағы ұжымдық шарттарына қол қойылды. «ӨзенМұнайСервис» ЖШС, «Ойл Транспорт Корпорейшэн» ЖШС, «Су өндіру және тасымалдау басқармасы» ЖШС-де қосымша келісімдерге қол қойылып, оған сәйкес әлеуметтік пакеттер жақсарды. Еңбек ұжымдарының бастамасымен ҚР-дағы «ҚМГ Қашаған Б.В.» филиалында, ҚМГ-ның корпоративтік орталығында жаңа ұжымдық шарттарға қол қойылды. «KMG GREEN Energy» ЖШС, «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС, «Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС, «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС, «Мұнайтелеком» ЖШС, «Oil Services Company» ЖШС, «KMG PetroChem» ЖШС, «Қазақтеңізкөлікфлоты» ҰТҚҚК» ЖШС, «KMG Security» ЖШС компанияларында ішкі нормативтік құжаттарға өзгертулер мен толықтырулар енгізіліп, әлеуметтік жеңілдіктердің түрлері мен шарттары қайта қаралып, ауқымы кеңейді.

қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері үшін әлеуметтік қолдаудың

50-ден астам түрі

38 083 адам

ұжымдық шартпен қамтылған ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерінің саны

Қызметкерлерді қолдаудың шаралары

ҚМГ-ның Маңғыстау, Атырау, Ақтөбе, Қызылорда, Павлодар облыстарында орналасқан еншілес кәсіпорындары толық жұмыспен қамту жағдайында еңбек ететін өз қызметкерлеріне әлеуметтік жеңілдіктер ұсынады:

- жыл сайынғы еңбек демалысына сауықтыруға материалдық көмек;
- қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері ауырған жағдайда медициналық ерікті сақтандыру (медициналық қызмет көрсету, дәрі-дәрмек пен стоматология қызметтеріне жұмсалатын шығынды өтеу);
- ауруларға байланысты диспансерлік есепте тұрған қызметкерлерге жолдама сатып алу;
- профилактикалық тексеру қорытындысы бойынша санаторий-курорттық емделуге жолдама шығыстарын өтеу;
- өмірде қиын жағдайға тап болған, мұқтаж адамдарға материалдық көмек (емдеу, операциялар);
- Чернобыль атом электр станциясындағы апатты жоюға қатысқан, Семей ядролық полигонындағы ядролық сынақтар салдарынан зардап шеккен қызметкерлерге, Ауған, Тәжік-Ауған соғыстарының ардагерлеріне және ҰОС ардагерлеріне теңестірілген адамдарға материалдық көмек;
- қызметкерге мүгедектік берілген байланысты төлем (өндірісте еңбек жарақатын алған жағдайда);
- еңбекке жарамсыздық парақтарына қосымша ақы төлеу;
- мүгедек қызметкерлерге материалдық көмек;
- еңбек міндеттерін орындаумен байланысты кәсіптік ауру анықталған кезде толық қалпына келгенше немесе мүгедектік берілгенше жәрдемақы төлеу;
- бір жарым жасқа дейінгі бала күтімі бойынша қызметкерлерге материалдық көмек;
- мүгедек баласы бар қызметкерге жыл сайын материалдық көмек;
- жүктілікке және босануға байланысты демалысқа ақы төлеу;
- қызметкер зейнет жасына толған кездегі жәрдемақылар;
- қызметкерлердің мерзімінен бұрын зейнетке шығуы кезіндегі төлемдер;
- ем алу және дәрі-дәрмек шығындарын өтеу;
- мерекелерге, санаторлық емдеуге, мерейтой жасқа және т. б. материалдық көмек;
- қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне қарастырылған басқа да жеңілдіктер.

2024 жылы ҚМГ кәсіпорындарында ерікті әлеуметтік жеңілдіктер берудің бірыңғай жүйесін белгілеу және олардың транспаренттілігін, кәсіпорынның қаржылық-экономикалық мүмкіндігіне қарай айқындау және бөлу кезінде қағидаттар мен тәсілдердің ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында ұжымдық шарттарды стандарттау жөніндегі жұмыс жалғасты.

2024 жылы ҚМГ компаниялар тобында барлық әлеуметтік төлемдер мен кепілдіктер сақталып, ұжымдық шарттарға сәйкес төленді. Жалпы, 2024 жылы қызметкерлерге және жұмыс істемейтін зейнеткерлерге 25 млрд теңгеге әлеуметтік қолдау көрсетілді.

Қызметкерлерді әлеуметтік қолдау шығыстары¹, млрд теңге



ҚМГ қызметкерлеріне көрсетілетін әлеуметтік қолдаудың бөлінісі

Көрсеткіш	%
1. Қызметкерлерді сауықтыруға және демалуға арналған әлеуметтік төлемдер:	35
• медициналық сақтандыру	
• қызметкерлердің демалысы	
• спорт және дене тәрбиесі	
• жеңілдікті талаптармен еңбекке жарамсыздық парақтарын төлеу	
2. Қызметкерлердің отбасы мүшелеріне байланысты әлеуметтік төлемдер:	33
• бала туған кезде	
• қызметкерлер балаларының демалысы	
• балабақшаларға жұмсалатын шығынды төлеу	
• мектеп керек-жарақтарын сатып алу	
3. Жұмыс істемейтін зейнеткерлерге материалдық көмек	17
4. Әлеуметтік қолдаудың басқа түрлері	15

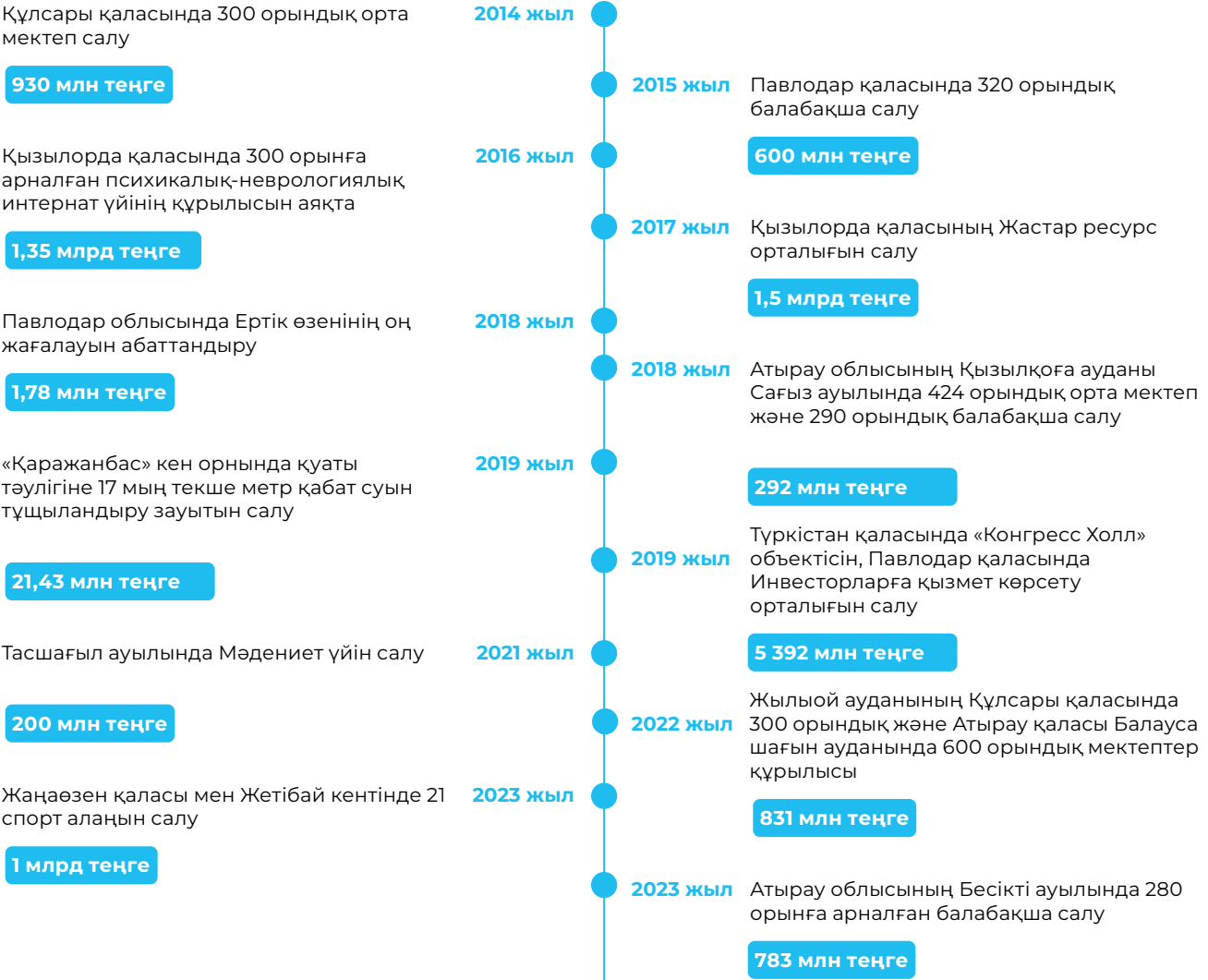
2024 жылы ҚМГ компаниялар тобының 11 124 қызметкері қажырлы еңбегі үшін мемлекеттік, ведомстволық және өзге де наградалармен марапатталды. Есепті жылы Қазақстан мұнай өнеркәсібінің 125 жылдығына арналған салтанатты іс-шаралар ұйымдастырылды. Сондай-ақ, Қазақстан мұнайының 125 жылдығына орай мұнай-газ саласы қызметкерлері күніне 10 652 награда және Қазақстан Республикасы күніне 214 награда табысталды.

Қызметін жүзеге асыратын өңірлерді дамыту

Әлеуметтік-экономикалық жобалар

ҚМГ қызметін жүзеге асыратын өңірлердің әлеуметтік-экономикалық дамуына үлес қосуда. Компания жергілікті басқару органдарымен белсенді өзара іс-қимыл жасайды және негізгі мүдделі тараптармен тұрақты диалогты қолдайды, жас білікті мамандарды дамытуда және даярлауда белсенді жұмыс жүргізеді, ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетеді, офтейк-шарттарға қол қою арқылы отандық өндірушілерді қолдауға ұмтылады. ҚМГ кәсіпорындары жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттар және кешенді даму жоспары шеңберінде әлеуметтік маңызы бар объектілерді, спорт кешендерінің құрылысын, өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуын және т.б. қаржыландыруды жүзеге асырады.

Іске асырылған ең ірі жобалардың қатарында:



¹ Қатысу үлесі 51% және одан көп шоғырландырылатын компаниялар есепке алынған.

2024 жылдың нәтижелері:

Орал қаласында көпфункционалды спорт кешенінің құрылысы аяқталды (19,9 млрд теңге);

Қызылорда қаласында «Қазгермұнай» БК» ЖШС қаржысына салынған Оқушылар сарайының ашылу салтанаты өтті (2,4 млрд теңге);

«Отпан» жобасы жүзеге асырылуда: Маңғыстау облысындағы тірек мектептер желісі. ҚМГ Таушық (Түпқараған ауданы), Жетібай (Қарақия ауданы) және Рахат (Жаңаөзен қаласы) ауылдарының мектептерінде 50-ден астам оқу кабинеттері мен білім беру үй-жайларын жаңартты (барлығы 504 млн теңге);

Атырау облысының Жылыой ауданында ерекше балаларды оңалту және қолдау орталығы пайдалануға берілді (983,2 млн теңге);

Арал теңізінің түбіне 4,4 млн сексеуіл көшеті (420 млн теңге) және Астана қаласында 600-ден астам ағаш (68 млн теңге) отырғызылды;

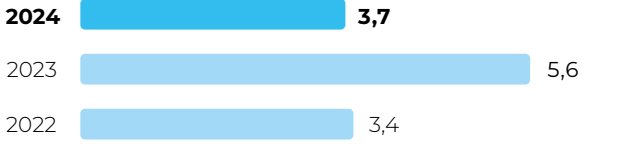
ҚМГ Маңғыстау облысы балаларының білім деңгейін жақсарту мақсатында «Жарқын Болашақ» бағдарламасын жүзеге асырып келеді. Қазіргі уақытта 1 мыңнан астам грант иегері еліміздің он өңірінде орналасқан 62 білім беру мекемесінде білім алып жатыр. Бұл мақсатқа 2024 жылы 2,4 млрд теңге бөлінді.

ҚМГ еншілес ұйымдарының жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттарында өндіріс орындары орналасқан өңірлерді дамытуға және халықтың мұқтаж топтарына әлеуметтік көмек көрсетуге айтарлықтай ақша қаражатын бөлу көзделген, сондай-ақ облыстардың әкімдіктерімен жасалған келісімдер мен меморандумдар негізінде ҚМГ ЕТҰ қаражатты жергілікті атқарушы органдарға аударады, олар өз кезегінде қаражатты жергілікті қоғамдастықтардың қажеттіліктерін негізге ала отырып бөледі, соның ішінде:

- ӨМГ Жаңаөзен қаласы мен Маңғыстау облысы Қарақия ауданының әлеуметтік инфрақұрылымын дамытуға 900 млн теңге, Жаңаөзен қаласы әкімдігінің коммуналдық шаруашылықты күтіп ұстауға жауапты «Өзенинвест» МКК қызметін кеңейту үшін шаралар қабылдауға 800 млн теңге (350 жұмыс орнына дейін) бөлді;
- ЕМГ Атырау облысының Махамбет ауданы Тандай ауылында 150 орындық дене шынықтыру-сауықтыру кешенін салуға 617,7 млн теңге, Химпоселок шағын ауданында көпфункционалды спорт алаңдарын салуға 100,8 млн теңге, Бірлік шағын ауданында көпфункционалды спорт алаңдарын салуға 68 млн теңге бөлді;
- ҚГМ Қызылорда облысының әлеуметтік-экономикалық дамуына 375,6 млн теңге аударды
- ҚОА Ақтөбе облысының әкімдігімен; меморандум аясында Ақтөбе облысының әлеуметтік-экономикалық дамуына және оның инфрақұрылымына 168 млн теңге және Ақтөбе облысының әлеуметтік қорына 205,3 млн теңге бөлді, ал ҚТМ Ақтөбе және Маңғыстау облыстарының әлеуметтік инфрақұрылымын дамытуға 285,7 млн теңге аударды;
- «Өріктау Оперейтинг» ЖШС өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуына және оның инфрақұрылымына 34,4 млн теңге бөлді;

- ММГ Маңғыстау өңірінің әлеуметтік-экономикалық дамуына және оның инфрақұрылымына 140 млн теңге бөлді.

Жергілікті атқарушы органдарға аударылған қаражат (жер қойнауын пайдалану жөніндегі келісімшарттар), млрд теңге



Әлеуметтік-инфрақұрылымдық жобаларды іске асыру шеңберінде Солтүстік Каспий жобасы бойынша 2024 жылға арналған бекітілген бюджет 40 млн АҚШ долларын құрады. Атырау қаласындағы, Мақат ауданындағы және Маңғыстау облысындағы жобаларға 11 млн АҚШ доллары көзделген (ҚМГ Қашаған Б.В. үлесіне 1,85 млн АҚШ доллары).

Әлеуметтік-инфрақұрылымдық жобаларды іске асыру шеңберінде Қарашығанақ жобасы бойынша 2024 жылға арналған бекітілген бюджет 54 млн АҚШ долларын құрады (ҚМГ Қарашығанақ үлесіне 5,4 млн АҚШ доллары).

«Игілік» ерікті бағдарламасы аясында ТШО жергілікті мемлекеттік органдармен келісе отырып, Атырау қаласы мен Атырау облысында, оның ішінде Жылыой ауданында балабақшалар, мектептер және басқа да әлеуметтік нысандар салу бойынша маңызды жобаларды қаржыландырады. Бағдарламаның жылдық қоры – 25 млн АҚШ доллары.

2024 жылы Құлсары қаласының Береке шағын ауданында 600 оқушыға арналған орта мектептің құрылысы аяқталды, Құлсары қаласындағы Құрсай өзенінің жағалауын нығайту жұмыстары атқарылды, Жаңаталап ауылында дене шынықтыру-сауықтыру кешенінің құрылысы аяқталып қалды, сондай-ақ Атырау облысында басқа де жобалар іске асырылуда.

Сонымен қатар 2024 жылы су тасқынына қарсы күреске, сондай-ақ су деңгейі төмендегеннен кейін қалпына келтіру жөніндегі іс-шараларды өткізуге ТШО 2 млрд теңге бөлді. Құлсары қаласында судан қорғану құрылыстарына ТШО 100-ге жуық арнайы техника жіберіп, жұмысшыларды тамақтандыру іс-шараларын ұйымдастырды, 550 мың литрден астам жанар-жағармай тегін берді. Көмек көрсету аясында биіктігі 3 м және ұзындығы 8 км-ден асатын бөгет салынды. Құрылысқа 100-ге жуық қызметкер және 60-тан астам түрлі техника тартылды.

Демеушілік және қайырымдылық

«Қаражанбасмұнай» АҚ Қаражанбас кен орнында алғашқы мұнай фонтаны атқылауының 50 жылдығына орай балалар ойын алаңын салуға 32 млн теңге көлемінде демеушілік көмек аударды.

«ПетроҚазақстан Ойл Продактс» ЖШС Шымкент қаласында әлеуметтік жобаларды іске асыру үшін «Шымкент-қайырымды қала» корпоративтік әлеуметтік даму қорына 180 млн теңге демеушілік көмек көрсетті.

2024 жылдың сәуір айында ҚМГ «Самұрық – Қазына» қорының қайырымдылық көмектің бірыңғай операторы Samruk Kazyna Trust корпоративтік қоры арқылы су тасқынынан зардап шеккен өңірлерге 10 млрд теңге көлемінде көмек көрсетті.

ТАУАР/ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУШІЛЕРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ

ҚМГ компаниялар тобының сатып алу қызметінің негізгі қағидаттары – заңнамалық және ішкі талаптарды сақтау, сатып алудың ашықтығы, адал бәсекелестікті дамыту және контрагенттер үшін тең мүмкіндіктер ұсыну. Сонымен қатар, ҚМГ

қолданыстағы өндірістерді жаңғыртуға және жаңа өндірістерді құруға жәрдемдесу бағдарламасын іске асыру шеңберінде отандық өндірушілерді қолдау мақсатында сатып алу қызметінде бірқатар бастамаларды жүзеге асырады.

ҚМГ компаниялары тобындағы сатып алу қызметін басқару екі құжаттың негізінде жүзеге асырылады:



2022 жылы 1 қаңтардан бастап күшіне енген «Квасимемлекеттік сектордың жекелеген субъектілерін сатып алу туралы» Қазақстан Республикасының 2021 жылы 8 маусымдағы № 47-VII Заңы (бұдан әрі – Заң).

Заң квазимемлекеттік сектор компанияларының, оның ішінде «Самұрық-Қазына» АҚ тобына кіретін компаниялардың жұмыс істеуін және жарғылық қызметін орындауды қамтамасыз ету үшін қажетті тауар, жұмыс, қызметті сатып алудың базалық қағидаттары мен негізгі ережелерін реттейді;



«Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоғамының және дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызы тікелей немесе жанама түрде «Самұрық – Қазына» АҚ-ға меншік немесе сенімгерлік басқару құқығымен (бұдан әрі – Тәртіп) тиесілі заңды тұлғалардың Қордың директорлар кеңесінің 2022 жылы 3 наурызда №193 шешімімен бекітілген сатып алуларын жүзеге асыру тәртібі.

Тәртіп Заңның 14-бабына сәйкес әзірленді және сатып алудың негізгі қағидаттары мен тәсілдерін, сатып алу қызметін басқарудың жалпы тәртібін, сатып алу қызметін басқару саласындағы Қордың және сатып алу жөніндегі қор операторының құзыретін, сатып алу қызметінің процестеріне қойылатын негізгі талаптарды, сатып алудың қолданылатын тәсілдерін, сатып алуды бір көзден қолдану үшін негіздерін, сондай-ақ сатып алу санаттарын басқару бойынша сатып алу қызметінің процестерін толығырақ ашады¹, жеткізушілерді басқару және таңдау, жеткізу шарттарын басқару жөніндегі қызметтерді анықтайды.

Ең озық халықаралық стандарттар мен технологиялар негізінде ашықтық пен тиімділік деңгейін қамтамасыз ету және арттыру үшін ҚМГ компаниялар тобының сатып алу рәсімдерінде барлық мүдделі тұлғаларға сатып алу туралы ақпаратқа кедергісіз қол жеткізуді (бірінші кезекте мемлекеттік құпияға байланысты жекелеген ерекшеліктерді қоспағанда), сатып алудың барлық қатысушылары үшін мүмкіндіктер теңдігін қамтамасыз ететін «Электронды сатып алудың ақпараттық жүйесі» порталы (бұдан әрі — ЭСАЖ) қолданылады.

ЭСАЖ сатып алу циклінің барлық процедураларын автоматтандыруға және стандарттауға мүмкіндік береді (жоспарлау процесінен келісімшартты басқаруға дейін), тапсырмаларды орындау уақытын қысқартады және адам факторының әсер ету дәрежесін төмендетеді. Электронды сатып алу нарыққа қол жеткізуді жеңілдетеді және осылайша тиімділікті арттыруға, бәсекелестіктің өсуіне және әкімшілік жүктеме мен операциялық шығындардың төмендеуіне ықпал етеді.

¹ Толығырақ ақпаратқа мерзімдер, құжаттаманың мазмұнына қойылатын талаптар және жүргізілетін рәсімдер сияқты мәселелер кіреді.