

«Vision Zero» немесе «Жарақаттың нөлдік деңгейі» – бұл өндірістің барлық деңгейлеріндегі қауіпсіздік, еңбек гигиенасы және жұмысшылардың әл-ауқаты сияқты үш бағытты біріктіретін профилактиканы ұйымдастырудың сапалы жаңа тәсілі. MASO әзірлеген «Vision Zero» тұжырымдамасы икемді әрі жұмысшылардың қауіпсіздігін, еңбек гигиенасын және әл-ауқатын қамтамасыз ету үшін басым маңызы бар нақты алдын алу шараларына бейімделуі мүмкін.

Бұл тұжырымдама жұмысшыларды барынша қорғау, оларға оңтайлы еңбек жағдайларын жасау үшін жұмыс берушінің іс-қимылдарының реттілігін болжайды. Ал қызметкер тарапынан бұл – қауіпсіз еңбек ортасы, тек өзі үшін ғана емес, әріптестері үшін де жауапкершілікті арттыру.

2018 жылдан бастап ҚМГ IOGP ұйымның толық құқылы мүшесі ретінде кіру туралы шешім қабылдады.

IOGP-ге мүше болған жылдары ҚМГ IOGP халықаралық озық ұсынымдары мен тәжірибелерін зерделеп, пайдаланды, бұл ҚМГ-нің еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, жалпы қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау саласындағы көрсеткіштерін, сондай-ақ жалпы менеджмент жүйесін жақсартуға көмектесті, ҚМГ-нің халықаралық деңгейдегі мүмкіндіктері мен рейтингін көтерді. 2022 жылдан бастап ҚМГ барлық IOGP мүшелері үшін бірыңғай «Өмірлік маңызды ережелерге» (Life-Saving Rules) көшті, олар бұрын компаниялар тобы бойынша қолданыста болған «Алтын ережелерді» алмастырды.

IOGP 1991 жылдан бастап қазіргі уақытқа дейін IOGP-ге мүше 100-ге жуық кәсіпорында 2 мың өлімге әкелген жазатайым оқиғаларға талдау жүргізді. Талдау нәтижесінде қауымдастық қауіпсіздіктің жиі қайталанатын ерескел қателіктерін анықтады.

Осы қателіктердің алдын алу үшін өмірді сақтаудың тоғыз маңызды ережесі әзірленді. Бұл ережелер жұмысшыларға өздерін және әріптестерін өлімнен қорғау үшін жасалынатын әрекеттерден хабардар етеді.



ЕҚ және ӨҚ жөнінде толық ақпарат Тұрақты даму туралы есепте берілген.

ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ

Әлеуметтік жауапкершілік

ҚМГ корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік кодексі Компанияның Даму стратегиясына сәйкес әзірленді, оның мақсаты – еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету, қызметкерлерге әлеуметтік қолдау шаралары, көрсету, қызметін жүргізетін өңірлерді дамытуға үлес қосу, әлеуметтік серіктестікті және адами капиталды дамыту.

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 орнықты 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.



Өндірістік санитария 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.

2021 жылмен салыстырғанда, ЕТҰ қызметкерлерінің арасында жарақаттанумен байланысты емес өлім-жітім саны жетіге немесе 46%-ға төмендеді. Негізінен, бұл көрсеткіш қызметкерлердің жүрек-қан тамырлары ауруларының салдарынан тіркелді.

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ-тың 2022-2031 жылдарға арналған Даму стратегиясының «Персоналдың денсаулығын басқару» 24-стратегиялық

бастамасын орындау шеңберінде денсаулық сақтау және өндірістік санитария жөніндегі ішкі құжаттар әзірленіп, келісілді:

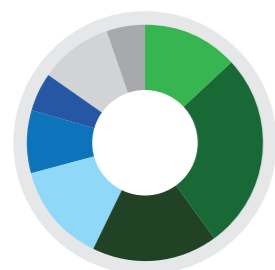
- ҚМГ компаниялар тобы персоналдарының денсаулығын басқару жөніндегі бағдарлама;
- ҚМГ компаниялар тобында міндетті медициналық тексерулерді ұйымдастыру жөніндегі корпоративтік стандарт;
- ҚМГ компаниялар тобында өндірістік санитарлық бақылаудың бірыңғай үлгілік бағдарламасын жасау жөніндегі Регламент.

Сонымен қатар, қойылған міндеттерді іске асыру мақсатында ҚМГ компаниялар тобында персоналдың денсаулығын басқару жөніндегі 2023-2025 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары бекітілетін болады.



Персоналдың денсаулығын басқару жөнінде толық ақпарат Тұрақты даму туралы есепте берілген.

Жарақатқа байланысты емес өлім-жітім саны



| | | |
|------|------|------|
| 20 | 41 | 26 |
| 2015 | 2016 | 2017 |
| 21 | 13 | 8 |
| 2018 | 2019 | 2020 |
| 15 | 10 | |
| 2021 | 2022 | |



Әлеуметтік тұрақтылық

ҚМГ қызметкерлердің өкілдерімен конструктивті диалог жүргізу арқылы кәсіпорындарда әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге ұмтылады және түрлі наразылық акцияларының болмауына ұмтылады. Бірыңғай әлеуметтік саясатқа сәйкес іске асырылатын іс-шараларды қоса алғанда, әлеуметтік тұрақтылықты қолдау мақсатында тұрақты негізде кешенді жұмыс жүргізіледі. Оның ішінде ЕТҰ-дағы әлеуметтік тұрақтылық деңгейін арттыру жөніндегі жоспарлы іс-шаралар, әлеуметтік тұрақтылық индексіні зерттеу, ішкі коммуникацияларды белсенді түрде пайдалану, мердігерлік ұйымдармен жұмыс және т. б.

Кәсіпорындарда әлеуметтік тұрақтылықты қолдау мақсатында 2022 жылға арналған «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарында әлеуметтік тұрақтылық деңгейін арттыру жөніндегі іс-шаралар жоспары іске асырылуда.

Аталған жоспарды әзірлеу кезінде «Самұрық-Қазына» АҚ әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы ҚМГ-нің барлық ірі ЕТҰ-ларында жүргізетін Samruk Research Services¹ зерттеулерінің нәтижелері қолданылады.

Компаниядағы Samruk Research Services интегралдық көрсеткіші 2022 жылы 74%-ды құрады.

Жалпы, ҚМГ кәсіпорындарындағы әлеуметтік тұрақтылық деңгейі – қанағаттанарлық. Әлеуметтік әл-ауқат бойынша қызметкерлердің жалақы деңгейіне қанағаттануының төмендеуі байқалады. Бұл өткен жылы қажетті азық-түлік пен тауарлар бағасының өсуіне тікелей байланысты.

2022 жылы ҚМГ ЕТҰ қызметкерлері тарапынан есепті жылдың басында бүкіл елдегі қаңтар оқиғасына байланысты 11 наразылық фактісі тіркелді. Қаңтар айындағы наразылықтарға баға белгілеуде нарықтық механизмге көшуге байланысты сұйытылған газ бағасының өсуі себеп болды, бұл өз кезегінде ҚМГ ЕТҰ қызметкерлері арасында наразылық көңіл-күйін күшейтті. 2022 жылдың ақпан айында Жаңаөзенде «Өзенмұнайгаз» АҚ қызметкерлерінің бір бөлігі жұмысын тоқтатты. Олардың негізгі талабы – жалақыны кем дегенде 40% көтеру. Жағдайды тұрақтандыру үшін кәсіподақ комитеттерінің жетекшілерімен келіссөздер және еңбек ұжымдарымен кездесулер өткізілді. Келіссөздер қорытындысы бойынша жағдайды тұрақтандыру, кәсіпорындардың үзіліссіз жұмысын қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбек жанжалының одан әрі өршуіне жол бермеу мақсатында жалақыны 30 пайызға арттыру туралы шешім қабылданды, 2021 жылға қатысты жағдай тұрақталды.

Сонымен қатар, ҚМГ ЕТҰ-ның барлығында жұмыскерлердің еңбек және демалыс жағдайларын жақсарту бойынша бес жылға (2023-2027 жж.) жеке жол карталары әзірленді. ЕТҰ жоспарларына сәйкес, 2023 жылы 40-тан астам әлеуметтік-тұрмыстық инфрақұрылым объектілерін (асханалар, әкімшілік-өндірістік корпусстар, тұрғын қалашықтар және т.б.) салу және әлеуметтік инфрақұрылым объектілеріне 115 күрделі жөндеу жүргізу жоспарлануда.

Жыл басынан бері үшінші тарап мердігерлік ұйымдарында жұмысшылардың жалақысын көтеру талабына байланысты жаппай наразылықтар болды. Осыған байланысты, әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету мақсатында Маңғыстау, Атырау, Павлодар облыстарында 2022 жылдың басынан бастап ҚМГ ЕТҰ мен олардың мердігерлік ұйымдары арасында жалақы айырмашылығын азайту бойынша жұмыс жүргізілді. Осы мақсатта Маңғыстау, Атырау және Павлодар облыстары бойынша 199 қосымша келісімге қол қойылды. «ЕТҰ-ның мердігерлік ұйымдармен өзара іс-қимылы» бөлімінде толығырақ сипатталған.

| Көрсеткіш | Өлшем бірлігі | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------------|--------|--------|--------|
| ҚМГ компаниялары тобында еңбек ететіндердің нақты саны (шоғырландыру) | Адам | 60 173 | 47 437 | 47 526 |

| Көрсеткіш | Өлшем бірлігі | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------------|-------|-------|----------------|
| • Ерлер | % | 81 | 82 | 82 |
| • Әйелдер | % | 19 | 18 | 18 |
| Өндірістік персонал | % | 92 | 92 | 92 |
| Әкімшілік-басқару персоналы | % | 8 | 8 | 8 |
| 31 жастан 50 жасқа дейінгі қызметкерлер, оның ішінде: | % | 60 | 59 | 59 |
| • Ерлер | % | 80 | 81 | 81 |
| • Әйелдер | % | 20 | 19 | 19 |
| 50 жастан асқан қызметкерлер, оның ішінде: | % | 28 | 29 | 30 |
| • Ерлер | % | 82 | 81 | 81 |
| • Әйелдер | % | 18 | 19 | 19 |
| 30 жасқа дейінгі қызметкерлер, оның ішінде: | % | 12 | 12 | 11 |
| • Ерлер | % | 83 | 86 | 86 |
| • Әйелдер | % | 17 | 14 | 14 |
| Ашылған жұмыс орындары | Бірлік | 961 | 945 | 88 |
| Орташа тізімдік санынан | % | 1,6 | 2,1 | 0,2 |
| Еңбек қатынастары тоқтатылғандар ² | Адам | 3 513 | 2 757 | 3 123 |
| Барлық деңгейдегі басшылық құрам, оның ішінде: | % | 11 | 11 | 10 |
| • Ерлер | % | 82 | 82 | 82 |
| • Әйелдер | % | 18 | 18 | 18 |
| ҚМГ компаниялары тобы бойынша тұрақтамау коэффициенті | % | 6 | 6 | 7 ² |

Компания қызметінің бағыты ауыр, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларымен байланысты екенін ескере отырып, ерлердің үлесі 82%, әйелдердің үлесі 19%-ды құрайды. Персоналдың жалпы санындағы өндірістік персоналдың үлесі 92%, әкімшілік-басқару персоналының үлесі 8%-ды құрайды.

Жас санаты бойынша қызметкерлердің негізгі үлесі 31-ден 50 жасқа дейінгі топта ұсынылған – 59%, бұл ретте ерлердің үлесі 81%, әйелдердің үлесі 19%-ды құрайды.

50 жастан асқан қызметкерлер саны персоналдың жалпы санының 30%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі – 81%, әйелдердің үлесі – 19%.

30 жасқа дейінгі жастардың үлесі персоналдың жалпы санының 11%-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі — 86%, әйелдердің үлесі – 14%.

2022 жылы ашылған жұмыс орындарының саны – 88 бірлік немесе орташа тізімдік санның 0,2%-ын

құрайды. Есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны – 3 123 адам.

Барлық деңгейдегі басшылық құрамына кіретін қызметкерлердің үлесі – қызметкерлердің жалпы санының 10%, оның ішінде әйелдер — 18% (2021 жылы — 18%), ерлер — 82% (2021 жылы — 82%).

ҚМГ компанияларының тобы бойынша 2022 жылы тұрақтамау коэффициенті – 7% (2021 жылы – 6%).

1 — Samruk Research Services — қызметкерлердің көңіл-күйін, олардың әлеуметтік тыныштығын және наразылық көңіл-күйінің деңгейін анықтауға мүмкіндік беретін әлеуметтік зерттеу. Сонымен қатар, нақты кәсіпорындар бойынша индекс қызметкерлерді толғандыратын проблемалық мәселелерді анықтауға мүмкіндік береді.

2 — Есепке қатысу үлесі 51% және одан көп шоғырландырылатын компаниялардың қызметкерлері енгізілді.