



Персоналды дамыту

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 болып табылады.

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, олардың Компанияға қосқан үлесін мойындауға және тиісті бағалауға, олардың 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.

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ-ның 2022-2031 жылдарға арналған даму стратегиясына сәйкес, ҚМГ-де ҚМГ тобы қызметкерлерінің денсаулығын сақтау және өмір сүру сапасын арттыру мақсатында ҚМГ тобы персоналының денсаулығын басқару жөніндегі бағдарлама жасалады, оның негізгі үш басымдықты бағыттан тұрады:

- кәсіби аурулардың алдын алу;
- қызметкерлердің салауатты өмір салтына ынтасын және ақпарат алуын арттыру;
- пандемияға қарсы және оның салдарымен күрес.

«Кәсіптік аурулардың алдын алу» бағыттарының бірін іске асыру шеңберінде ҚМГ компаниялары

тобының қызметкерлерінің сырқаты туралы мәліметтерді толық есепке алу мақсатында. ҚМГ-ның №3 және №4 Еңбекті қорғаудың ақпараттық жүйесінің есептік нысандарын оңтайландыру және жаңа тармақтарды, соның ішінде «Кәсіптік улану мен аурулар» деген жаңа бағытын енгізу жоспарлануда. Қазіргі уақытта бұл тармақпен аталған ақпараттық жүйенің әзірлеушілері жұмыс істеп жатыр.

2021 жылы ҚМГ-ның орнықты даму саласындағы қызметін Sustainalytics рейтингтік агенттігі халықаралық деңгейде бағалады. 2021 жылғы рейтингтің әлеуметтік құрамдас бөлігі 72 балға (2020 жылы 70 балл) бағаланды. ҚМГ сала бойынша әлемдегі 251 компанияның ішінде 16-шы позициясын иеленеді. Бұл Компанияның әлеуметтік жауапкершілік саласындағы айтарлықтай жоғары көрсеткіштерін көрсетеді.

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 индексі зерттеу, ішкі коммуникацияларды белсенді түрде пайдалану, мердігерлік ұйымдармен жұмыс және т. б.

Кәсіпорындарда әлеуметтік тұрақтылықты қолдау мақсатында «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ-ның еншілес және тәуелді ұйымдарында әлеуметтік тұрақтылық деңгейін арттыру бойынша 2020-2021 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары іске асырылуда.

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

Компаниядағы Samruk Research Services интегралдық көрсеткіші 2021 жылы 79%-ды құрады.

Қатысу индексі барлық дерлік ЕТҰ-да 83%-ды құрады, қолайлы немесе тұрақты жағдай байқалады. Бұл көрсеткіш зерттеулер жүргізу тарихындағы ұқсас мәндермен салыстырғанда ең жоғары көрсеткіштердің бірі болып табылады.

Әлеуметтік әл-ауқат индексі тұрақты болып табылады (61%). Әлеуметтік әл-ауқат индексі сыртқы экономикалық жағдайларға, табыс деңгейіне және қаржылық сауаттылыққа байланысты екендігін атап өткен жөн. Әлеуметтік тыныштық индексі ұжымның әлеуметтік шиеленісінің деңгейін, наразылық әлеуетін бағалауды және наразылық акцияларына гипотетикалық дайындықтың себептерін көрсетеді. Бұл көрсеткіш 80%-ды құрады және бүгінгі таңда мәндердің рангтық шкаласына сәйкес «тұрақты» деп бағаланады.

Кәсіпорындарда әлеуметтік тұрақтылықты қолдау үшін барлық өткізілген іс-шараларға қарамастан, 2021 жылы сырт мердігерлік ұйымдардың қызметкерлері тарапынан наразылықтың 40 фактісі тіркелді. Олардың қызметкерлері тарапынан болған наразылық оқиғаларының себебі 2021 жылғы қаңтардағы Еңбек кодексіндегі штаттық қызметкерлердің жалақыларын теңестіру және аутстаффинг бөлігіндегі өзгерістерге байланысты ҚМГ-ның ЕТҰ мен басқа да мұнай-сервис ұйымдары қызметкерлерінің жалақыларындағы елеулі айырмашылық болып табылды.

Мердігерлік ұйымдардың талаптарын қарау кезінде ҚМГ жанжалды реттеу жолдарын (көлемдерді бөлу, тарифті ұлғайту, жұмыс берушінің ішкі ресурстарын пайдалану және т.б.) саралап таңдады.

Нәтижесінде, қақтығыс мәселелерінің басым бөлігі іс жүзінде өз жұмыскерлеріне дұрыс жалақы төлемеген жұмыс берушілердің ішкі резервтерінің есебінен шешілді. Алайда, қол жеткізілген оң нәтижелерді тұрақтандыру үшін ҚМГ мердігерлік ұйымдар үшін жұмыс көлемін ұлғайту бойынша шешімдер қабылдады және бұл 2022 жылға арналған өндірістік бағдарламаларда ескерілді.

ҚМГ біздің қызметкерлер мен мердігерлер арасындағы жалақы айырмашылығын қысқарту бойынша шаралар қабылдады, тапсырыс берушілерге ұқсас сыйлықақы беру жүйесі мен кепілдендірілген әлеуметтік пакет енгізді. Нәтижесінде, мердігерлік ұйымдар қызметкерлерінің жалақысы орта есеппен 30-35%-ға артты. Осы мақсатта 90 мердігерлік ұйыммен 156 қосымша келісім жасалды, бұл шамамен 35 млрд.теңге мөлшерінде қосымша шығындарды талап етті.

Бірақ бұл шаралар мердігерлік ұйымдар қызметкерлерінің сұраныстарын толық қанағаттандырмады. 2022 жылдың басында мердігерлік ұйымдардың қызметкерлері арасында ереуілдердің екінші толқыны басталды, бұл қаңтар оқиғаларының аясында шиеленісе түсті. Баға белгілеудің нарықтық тетігіне көшуге байланысты, 2022 жылғы 1 қаңтарда болған сұйытылған газ бағасының өсуі ереуілдердің себебі болды. Сондай-ақ, ағымдағы жылдың ақпанында Жаңаөзенде «Өзенмұнайгаз» АҚ қызметкерлерінің бір бөлігі өз жұмысын тоқтатты. Жұмыскерлердің негізгі талабы - жалақыны кем дегенде 40%-ға көтеру.

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.

ҚМГ басшылығы ӨМГ кәсіподақ комитеттерінің көшбасшыларымен келіссөздер және еңбек ұжымдарымен кездесулер өткізді. Келіссөздер қорытындысы бойынша жағдайды тұрақтандыру, кәсіпорындардың үздіксіз жұмысын қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбек дауларының одан әрі ушығуына жол бермеу мақсатында 2021 жылмен салыстырғанда жалақыны 30%-ға көбейту туралы шешім қабылданды.

Қызметкерлер саны

ҚМГ компанияларының тобы қызметін жүзеге асыратын өңірлерде 47 мыңнан астам адамды жұмыспен қамтып отыр. 2021 жылдың соңына қарай ҚМГ компанияларының тобы бойынша қызметкерлердің нақты саны 47 437 адам болды, оның ішінде штаттық қызметкерлер — 44 650 адам, аутстаффинг — 2 787 адам. Көрсетілген қызметкерлердің санында 2021 жылғы 9 қарашада негізгі акционер «Самұрық-Қазына» АҚ-ға берілуіне байланысты 11 242 адам жұмыс істейтін «ҚазТрансГаз» АҚ («QazaqGaz» ҰК АҚ) қызметкерлері есепке алынбағанын атап өткен жөн.

Компания қызметінің бағыты ауыр, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларымен байланысты екенін ескере отырып, ерлердің үлесі 82%, әйелдердің үлесі - 18%-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

Қызметкерлер саны

Көрсеткіш	Өлшем бірлігі	2019	2020	2021
ҚМГ компаниялары тобындағы нақты қызметкерлер саны	Адам	61 587	60 173	47 437

Санаттар бойынша қызметкерлер санын бөлу

Көрсеткіш	Өлшем бірлігі	2019	2020	2021
Ерлер	%	82	81	82
Әйелдер	%	18	19	18
Өндірістік персонал	%	91	92	92
Әкімшілік-басқару персоналы	%	9	8	8
31 жастан 50 жасқа дейінгі қызметкерлер, оның ішінде:	%	58	60	59
• ерлер	%	80	80	81
• әйелдер	%	20	20	19
50 жастан асқан қызметкерлер, оның ішінде:	%	27	28	29
• ерлер	%	82	82	81
• әйелдер	%	18	18	19
30 жасқа дейінгі қызметкерлер, оның ішінде:	%	14	12	12
• ерлер	%	85	83	86
• әйелдер	%	15	17	14
Ашылған жұмыс орындары	бірлік	385	961	945
Орташа тізімдік санынан	%	0,6	1,6	2,1
Еңбек қатынастары тоқтатылғандар	адам	4 512	3 513	2 757
Барлық деңгейдегі басшылық құрам, оның ішінде:	%	11	11	11
• ерлер	%	83,5	82	82
• әйелдер	%	16,5	18	18
ҚМГ компаниялары тобы бойынша тұрақтамау коэффициенті	%	7	6	6

29%-ды құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі — 81%, әйелдердің үлесі - 19%.

30 жасқа дейінгі жастардың үлесі персоналдың жалпы санының 12%-ды құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі — 86%, әйелдердің үлесі - 14%.

2021 жылы құрылған жұмыс орындарының саны 945 бірлікті немесе орташа тізімдік санның 2,1%-ды құрайды. Есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны 2 757 адамды құрады.

Барлық деңгейдегі басшылық құрамына кіретін қызметкерлердің үлесі - қызметкерлердің жалпы санының 11%, оның ішінде әйелдер — 18% (2020 жылы — 18%), ерлер — 82% (2020 жылы — 82%).

ҚМГ компанияларының тобы бойынша 2021 жылы тұрақтамау коэффициенті 6%-ды (2020 жылы - 6%) құрады.