**Бекітілді**

«ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесі

13.08.2020 ж. № 11 хаттама

**Мақұлданды**

«ҮМЗ» АҚ Басқармасының шешімі

14.05.2020 ж. № 20/1218 хаттама

**«ҮЛБІ МЕТАЛЛУРГИЯЛЫҚ ЗАУЫТЫ» АҚ**

**2020-2022 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН**

**ТҰРАҚТЫ ДАМУ БАҒДАРЛАМАСЫ**

**Өскемен, 2020**

**МАЗМҰНЫ**

[1 Негізгі қағидалар 4](#_Toc499219393)

[2 Терминдер мен анықтамалар 4](#_Toc499219394)

[3 Тұрақты даму қағидаттары 5](#_Toc499219395)

[4 Тұрақты даму саласындағы қызметтік ағымдағы ахуалы 6](#_Toc499219396)

[4.1. Еңбек қатынастарын реттеу және Жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету 6](#_Toc499219397)

[4.2. Әлеуметтік тұрақтылық индексін зерттеуге қатысу 6](#_Toc499219398)

[4.3. Денсаулық қорғау, еңбек қауіпсіздігі және қоршаған ортаға қамқорлық 7](#_Toc499219399)

[4.4. Қатысу өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуы 9](#_Toc499219400)

[4.5. Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жасау, корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу 10](#_Toc499219401)

4.6. Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму 10

[5 Бағдарламаның негізгі міндеттері мен іс-шаралары 12](#_Toc499219402)

[5.1. Бағдарламаның негізгі міндеттері 12](#_Toc499219403)

[5.2. Бағдарламаның іс-шаралары 12](#_Toc499219404)

[6 Әлеуметтік іс-шаралар 13](#_Toc499219405)

[6.1. Еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету 13](#_Toc499219406)

[6.1.1 Әлеуметтік тұрақтылық индексі 1](#_Toc499219407)3

[6.1.2 Өндірістік Персоналдың әлеуметтік-еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар 14](#_Toc499219408)

[6.2 Кадрлық әлеуетті дамыту 14](#_Toc499219409)

[6.2.1 Еңбекке транспарентті ақы төлеу және еңбекақының бәсекеге қабілеттілігі 1](#_Toc499219410)4

[6.2.2 Қоғам Персоналын іріктеу, таңдау және жалдау процедурасын жетілдіру 1](#_Toc499219411)6

[6.2.3 Жұмыскерлердің кәсіби дамуы 17](#_Toc499219412)

[6.2.4 Жұмыскерлерді оқытудың корпоративтік бағдарламаларын жүзеге асыру және талантты түлектерді тарту 18](#_Toc499219413)

[6.2.5 Персоналдың әлеуетін резервпен жұмыс істеу, кәсіби шеберлік конкурстарын жүзеге асыру және т.б. арқылы дамыту . 1](#_Toc499219414)8

[6.2.6 Кәсіподақпен ынтымақтастық жасау және Жұмыс беруші мен Жұмыскердің өзара міндеттемелерінің сақталуын қамтамасыз ету](#_Toc499219415) 19

[6.2.7 Жұмыскерлерге арналған әлеуметтік бағдарламаларды дамыту](#_Toc499219416) 20

[6.2.8 Қоғамның жастар саясаты](#_Toc499219417) 20

[6.3 Қоғамда әлеуметтік тыныштықты қамтамасыз ету 2](#_Toc499219418)1

[6.3.1 Медиаторлар институты 2](#_Toc499219420)1

[6.3.2 Омбудсмен институты 22](#_Toc499219421)

[6.4 Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл, корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу 2](#_Toc499219422)2

[7 Еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар 23](#_Toc499219423)

[7.1 Еңбекті қорғау және қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету 24](#_Toc499219424)

[7.1.1 Қоғам қызметінің негізгі бағыттары 24](#_Toc499219425)

[7.1.2 Еңбек қорғауды басқару жүйесі 24](#_Toc499219426)

[7.1.3 Жұмыскерлерді жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету 25](#_Toc499219427)

[7.1.4 Жұмыскерлердің біліктілігін арттыру 26](#_Toc499219428)

[7.1.5 Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру 26](#_Toc499219429)

[7.1.6 Негізгі қызметті декларациялау 26](#_Toc499219430)

[7.2 Қоршаған ортаны қорғау 2](#_Toc499219431)6

* 1. Ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету [28](#_Toc499219432)

8 Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму жөніндегі іс-шаралар 28

[9 Қатысу өңірлеріндегі экономикалық әсер ету жөніндегі іс-шаралар 29](#_Toc499219433)

[9.1 Қатысу өңірлеріндегі әлеуметтік-экономикалық дамуға қолдау көрсету 29](#_Toc499219434)

[9.2 Тұрақты даму аясында сатып алу қызметін басқару рәсімдері](#_Toc499219435) 29

[10 Бақылау тетіктері 30](#_Toc499219436)

[10.1 Еңбек қауіпсіздігі және қорғау жөніндегі өндірістік кеңес 3](#_Toc499219437)0

[10.2 Іс-шараларды есепке алу жүйесі 31](#_Toc499219438)

[10.3 Тәуекелдерді басқару жүйесі 3](#_Toc499219439)1

[10.4 Сыртқы бақылау жүйесі: Мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынас жасау 32](#_Toc499219440)

[11 Күтілетін нәтижелер 33](#_Toc499219441)

[11.1 Әлеуметтік іс-шаралар 33](#_Toc499219442)

[11.2 Еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар 3](#_Toc499219443)3

11.3 Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму жөніндегі іс-шаралар 34

[11.4 Экономикалық даму жөніндегі іс-шаралар 34](#_Toc499219444)

[11.5 Сатып алу қызметін басқару жөніндегі іс-шаралар 35](#_Toc499219445)

# Негізгі қағидалар

Компанияның тұрақты даму саласындағы тұжырымдамасы Қазақстан Республикасының заңнамасына, Компания Жарғысына, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ 2018-2028 жылдарға арналған Даму стратегиясына, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ тұрақты даму саласындағы Корпоративтік саясатына, сонымен қатар өзге де ішкі құжаттарға сәйкес әзірленген.

«ҮМЗ» АҚ Тұрақты даму бағдарламасы (бұдан әрі – Бағдарлама) Қоғамның Жалғыз акционерінің 09.09.2015ж. № 414 Шешімімен бекітілген «ҮМЗ» АҚ (бұдан әрі – Қоғам) Корпоративтік басқару кодексіне, Қоғамның 2018-2028 жылдарға арналған Даму стратегиясын және Жалғыз акционердің тұрақты даму саласындағы қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес әзірленген. «ҮМЗ» АҚ Тұрақты даму бағдарламасының мақсаты – орта мерзімді келешекте Қоғамның әлеуметтік жауапты компания ретіндегі позициясын нығайту және Қоғамның әлеуметтік-экономикалық даму міндеттерін шешу және Қоғамның 2018-2028 жылдарға арналған Даму стратегиясын тиімді жүзеге асыруды қамтамасыз ету.

# Терминдер мен анықтамалар

* **ШҚО –** Шығыс Қазақстан облысы;
* **Жалғыз акционер –** «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ;
* **Мүдделі тарап (стейкхолдер) –** ағылш. stákeholder, құқықтарының жүзеге асырылуы Қазақстан Республикасының Заңдарымен, Қоғам Жарғысымен көзделген және Қоғам қызметімен байланысты тұлғалар: тұтынушылар, персонал, акционерлер мен жалпы алғандағы қоғам;
* **Заңнама –** Қазақстан Республикасының заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілерінің жиынтығы;
* **Медиация –** дауларды бітімгердің қатысуымен шешу әдісі, ол қақтығысушы тараптарға жанжалдың барлық тараптарының мүдделері мен қажеттіліктерін қанағаттандыратын шешіммен жанжалды жағдайды шешуге көмектеседі;
* **Жас жұмыскер –** жасы 29-ға дейінгі Қоғамның Жұмыскері;
* **Қоршаған орта –** ауа, су, жер, табиғи ресурстарды қоса алғанда Қоғам жұмыс істейтін табиғи орта;
* **Қоғам –** «ҮМЗ» АҚ;
* **Омбудсмен** – Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын адам, оның рөлі өзіне жүгінген Қоғам қызметкерлеріне кеңес беру, еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, Қоғам қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауға көмектесу;
* **Кәсіподақ –** «ҮМЗ» АҚ қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;
* **Кәсіподақ комитеті –** «ҮМЗ» АҚ қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінің басқарушы органы;
* **Жұмыскерлер (Персонал) –** Қоғаммен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлғалар;
* **Жұмыс беруші –** Жұмыскер еңбек қатынасында тұрған жеке немесе заңды тұлға;
* **Тұрақты даму –** бұл Қоғам өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып шешім қабылдайтын даму;
* **Қор –** «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ.

# Тұрақты даму қағидаттары

Бағдарламаны жүзеге асыру Тұрақты даму саласындағы келесі қағидаттардың негізінде іске асырылады:

* **Ашықтық**

Қоғам кездесулерге, талқылауға және диалогқа ашық; Қоғам Мүдделі тараптарды, құқықтарды құрметтеуді және Қоғам мен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы тепе-теңдікті ескере отырып, Мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастық орнатуға тырысады.

* **Есептілік**

Қоғам экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсер етуі үшін өзінің есеп беруін біледі және ресурстарға ұқыпты қарау, шығарындыларды, қалдықтарды дәйекті азайту және өнімділігі жоғары энергия және ресурсты үнемдейтін технологияларды енгізу жолымен өз қызметінің қоршаған орта мен қоғамға кері әсерін барынша азайтуға ұмтылады.

* **Айқындылық**

Қоғам өзінің қызметі мен шешімдерінің мүдделі тараптар үшін түсінікті және айқын болуын қамтамасыз етуге тырысады. Қоғам құпия ақпаратты қорғау нормаларын ескере отырып, заңнамада және ішкі құжаттарда көзделген ақпаратты уақтылы ашады.

* **Этикалық мінез-құлық**

Қоғамның шешімдері мен іс-әрекетінің негізінде құрметтеу, адалдық, ашықтық, командалық рух, сенімділік, адал ниеттілік және әділдік іспеттес құндылықтар жатыр.

* **Құрметтеу**

Қоғам мүдделі тұлғалардың заңнамадан, жасалған шарттардан немесе іскерлік қатынастар аясында туындайтын құқықтары мен мүдделерін құрметтейді.

* **Заңдылық**

Қоғамның шешімдері, іс-әрекеттері ҚР заңдарына және Қоғам органдарының шешімдеріне сәйкес келеді.

* **Адам құқықтарын сақтау**

Қоғам ҚР Конституциясында және Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы сияқты халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарының сақталуын қадағалайды және насихаттайды.

* **Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік**

Қоғам барлық мүдделі тараптармен ынтымақтастықта өзінің кез-келген көрінісінде сыбайлас жемқорлыққа мүлдем төзбеушілікті жариялайды.

* **Мүдделер қақтығысына жол бермеушілік**

Қоғам мүдделер қақтығысымен байланысты өрескел бұзушылықтар Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі және акционерлер мен басқа Мүдделі тараптар тарапынан оған деген сенімділікті төмендетуі мүмкін екенін біледі. Серіктестермен және мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу кезінде Қоғам адал, ізгі ниетпен, әділ және бейілді әрекет етуге тырысады және Қоғам Жұмыскерлерінің өз міндеттерін объективті орындауын қамтамасыз ету үшін мүдделер қақтығысын болдырмау, анықтау және жою бойынша шаралар қабылдайды.

* **Жеке бастық үлгі**

Қоғамның әрбір Жұмыскері өзінің іс-әрекетінде, мінез-құлқында және шешім қабылдауда Тұрақты даму қағидаттарын жүзеге асыруға күнделікті үлес қосады; лауазымды тұлғалар мен басшылық лауазымдарды атқаратын Жұмыскерлер Тұрақты даму қағидаттарын іске асыруға жеке үлгі көрсету арқылы түрткі болуы керек.

# Тұрақты даму саласындағы Қоғам қызметінің ағымдағы ахуалы (2017-2019жж. деректер негізінде)

Тұрақты даму саласындағы Қоғам қызметінің негізгі бағыттары мыналар болып табылады:

* еңбек қатынастарын реттеу және Жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету;
* Әлеуметтік тұрақтылық индексін анықтау бойынша зерттеуге қатысу;
* денсаулық қорғау, еңбек қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғау;
* қатысу өңірлеріндегі әлеуметтік-экономикалық даму.

# Еңбек қатынастарын реттеу және Жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету

Қоғам персоналды жалдау және еңбек қызметін жүзеге асыру кезінде әркімнің құқығын таниды және құрметтейді. Қоғам Жұмыскерлері - жоғары сапалы уран, бериллий, тантал және ниобий өнімдерін жеткізуде жетекші орынға қол жеткізуде басты актив және табыстың негізі, сонымен қатар болашақта Қоғамның Тұрақты дамуының кепілі. Персоналды басқарудағы ең маңызды мақсат – Қоғамның жоғары іскери нәтижелеріне қол жеткізу үшін кәсіби мамандар тобын құру.

Қоғамның Басқарма Төрағасы тұлғасындағы Қоғамның Жұмыс берушісі мен Кәсіподақ комитетінің төрағасы тұлғасындағы Қоғам Жұмыскерлерінің арасында 2019-2022 жылдарға арналған Ұжымдық шарт жасалған.

Ұжымдық шарттың әрекет етуі мыналарға таралады:

* Қоғамның Жұмыс берушісі;
* Қоғамның Жұмыскерлері – Кәсіподақ мүшелері, олардың атынан Ұжымдық шарт жасалған;
* босатылған және штаттағы Кәсіподақ Жұмыскерлері;
* Ұжымдық шарттың талаптарымен көзделген бөлігінде Қоғамның бұрынғы Жұмыскерлері.

Сонымен қатар, Жұмыс берушінің бұйрығына сәйкес, Қазақстан Республикасының резиденттері болып табылатын Қоғам Жұмыскерлеріне, кәсіподаққа немесе басқа қоғамдық бірлестіктерге мүше болуына қарамастан, әлеуметтік төлемдер, кепілдіктер және Ұжымдық шартқа кіретін және Қоғам қаражаты есебінен көрсетілетін өтемақы төлемдері беріледі.

Қоғамның қаржылық-экономикалық ахуалын ескере отырып, Ұжымдық шартта Қазақстан Республикасының Заңнамасымен салыстырғанда жоғары кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері белгіленген.

# Әлеуметтік тұрақтылық индексін зерттеуге қатысу

2013 жылдан бастап, жыл сайын «Әлеуметтік өзара қарым-қатынас жасау және коммуникациялар орталығы» жеке мекемесі Қоғамда мына индекстер бойынша әлеуметтік тұрақтылық рейтінгін анықтау бойынша зерттеулер жүргізуде:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ ИНДЕКСІ | | | |
| Қатыстырушылық | Әлеуметтік  игілік | Әлеуметтік тыныштылық | Әлеуметтік  даму |
| Еңбек жағдайлары | Бейінділік | Өзара қарым-қатынас және коммуникациялар | |

1-кесте. Қоғамның 2017-2019 жж. әлеуметтік тұрақтылық рейтингі нәтижелері

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индекс** | **2017** | **2018** | **2019** | **Ағымдағы деңгей** |
| **ӘТИ** | **78%** | **73%** | **77%** | **Орташадан жоғары** |
| Қатыстырушылық | 78% | 58% | 64% | Позитивті |
| Әлеуметтік игілік | 76% | 60% | 65% | Жоғары |
| Әлеуметтік тыныштылық | 76% | 71% | 70% | Тұрақты |
| Әлеуметтік даму | 99% | 94% | 99% |  |

ӘТИ-дің «орташадан жоғары» деңгейі Қоғамда әлеуметтік даму мәселелеріне жоғары назар аударылатынын көрсетеді. Әлеуметтік жағдай мен өндірістік Персоналдың көңіл-күйі олардың позитивті ұстанымы мен туындайтын мәселелерді шешуге сындарлы көзқарасын білдіреді.

Қоғамның Әлеуметтік тұрақтылық индексінің зерттеу басталғаннан бері «орташадан жоғары» деңгейде болуын айта кеткен жөн.

# Денсаулық қорғау, еңбек қауіпсіздігі және қоршаған ортаға қамқорлық

Қоғамның өндірістік нысандарында жазатайым оқиғалардың алдын алу және жол бермеу бойынша жұмыстар Қоғам Басқармасының отырысында қабылданған (06.05.2019 № 24/1159 хаттама) «ҮМЗ» АҚ басшылығының менеджмент (сапа, экология, денсаулық қорғау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету) саласындағы саясатына» сәйкес жүргізілді.

Қоғамда IS0 14001:2004 (қоршаған орта менеджменті жүйесі), ISO 9001:2008 (сапа менеджменті жүйесі) және OHSAS 18001:2007 (денсаулықты қорғау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету менеджменті жүйесі) сәйкес келетін интеграцияланған менеджмент жүйесі енгізілген. Осы жүйеге сәйкес Қоғамда Қазақстан Республикасының еңбекті және қоршаған ортаны қорғау, радиациялық және ядролық қауіпсіздік, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласындағы заңнамасы талаптарын сақтау бойынша жұмыс ұйымдастырылған.

Қоғамда экология саласындағы бағдарламалар әзірленген, оларда экологиялық мақсаттар, міндеттер белгіленіп, экологиялық мақсатты көрсеткіштер айқындалған. Экология саласындағы бағдарламаларды орындауға жасалған талдау Қоғамның қоршаған ортаны қорғау саласындағы нәтижелерін көрсетеді:

* қоршаған ортаға өндірістік қызметтің зиянды әсерін төмендету (шығарындыларды, төгінділерді, қалдықтардың түзілуі мен орналастырылуын, жерасты суларының ластануын төмендету);
* экологиялық авариялар мен авариялық жағдайлардың, оқиғалардың алдын алу;
* табиғи ресурстардың сарқылуына жол бермеу.

Қоғам қоршаған ортаға эмиссияларға тәулік бойғы өндірістік экологиялық және радиациялық бақылауды іске асырады, оны белгіленген өндірістік, экологиялық және радиациялық бақылау жасау номенклатурасына сәйкес параметрлердің білікті өлшеулерін жүргізуге арналған аналитикалық, дозиметриялық және радиометриялық аппаратурамен жабдықталған Сынау орталығы жүргізеді.

Қоғам еңбек жағдайларын жақсарту, қорғау жөніндегі іс-шараларды, санитариялық-сауықтыру іс-шараларын, қоршаған ортаны қорғауды қаржыландыру мәселелеріне көп мән береді. Аталған іс-шараларды жүзеге асыруға кеткен Қоғам қаражаты шығындарының сомасы 2 және 3-кестелерде берілген.

**2-кесте.** 2017-2019 жж. еңбекті қорғау іс-шараларына шығындар

*млн. теңге*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2017 | 2018 | 2019 |
| 123,8 | 100,7 | 143,0 |

3-кесте. 2017-2019 жж. қоршаған ортаны қорғау іс-шараларына шығындар

млн. теңге

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2017 | 2018 | 2019 |
| 1078,1 | 1262,7 | 757,3 |

Өткізілетін іс-шаралардың нәтижесінде 4 – 6-кестелерде келтірілген келесі көрсеткіштерге қол жеткізілді.

**4-кесте.** 2017-2019 жж. еңбек жағдайларын жақсарту, жарақаттану ықтималдығын төмендету, ауыру ықтималдығы мен апаттылық ықтималдығын төмендету көрсеткіштері

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштердің атауы | өлш. бірл. | 2017 | 2018 | 2019 |
| Еңбек жағдайлары жақсартылды | адам | 1813 | 1846 | 2651 |
| Жарақат алу ықтималдығы төмендетілді | адам | 351 | 329 | 446 |
| Ауыру және апаттылық ықтималдығы төмендетілді | адам | 275 | 261 | 204 |

**5-кесте.** 2017-2019 жж. жазатайым оқиғалар жиілігінің коэффициенті (1 000 жұмыс істеушіге шаққандағы жазатайым оқиға саны)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2017 | 2018 | 2019 |
| 0,54 | 0,28 | 0,27 |

**6-кесте.** 2017-2019 жж. LTIFR коэффициенті (1 миллион сағатқа шаққандағы еңбекке қабілеттілікті уақытша жоғалтумен жарақат алу жиілігі коэффициенті)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2017 | 2018 | 2019 |
| 0,36 | 0,18 | 0,18 |

Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрі бекіткен (27.02.2015 №155 бұйрық) «Радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қойылатын санитариялық-гигиеналық талаптар» гигиеналық нормативтеріне сәйкес А тобына жататын Персоналдың жылдық сәуле алу тиімді дозасы 20 мЗв аспау керек. 2017-2019 жж. максимал жылдық дозаның нақты мәні 2,5 мЗв асқан жоқ.

**7-кесте.** 2017-2019 жж. А тобына жататын Персоналдың сәуле алуының тиімді дозасының максимал мәндері

|  |  |
| --- | --- |
| Жыл | А тобына жататын персоналдың жылдық тиімді дозасының максимал мәндері, мЗв |
| 2017 | 2,52 |
| 2018 | 1,77 |
| 2019 | 1,75 |

# Қатысу өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуы

Қоғам әлеуметтік-жауапты заңды тұлға болып табылатындықтан, әлеуметтік саланы дамыту және әлеуметтік жобаларды жүзеге асыру оның басымдықтарының бірі болып табылады.

2017 жылғы наурызда Қоғам «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ, «ҮМЗ» АҚ және ШҚО Әкімдігі арасындағы 2017-2019 жж. арналған Өңірді әлеуметтік-экономикалық дамыту аясында ынтымақтастық туралы үшжақты меморандумға қол қоюға қатысты. Меморандумның мәні – өңірдің экономикасы мен әлеуметтік саласын одан әрі дамытуға, Қоғамның инвестициялық жобаларды жүзеге асыруымен байланысты азаматтардың әл-ауқаты мен өмір сүру деңгейін арттыруға бағытталған Шығыс Қазақстан облысының әлеуметтік-экономикалық даму саласында тараптардың ынтымақтастығы. Аталған Меморандумды жүзеге асыру аясында Қоғам 2017 жылдың қараша айында 15.11.2017 № 13 сыйға тарту шарты бойынша ҚР ҚМ МКК ШҚО бойынша Мемлекеттік кірістер департаменті РММ атына Шығыс Қазақстан облысының әлеуметтік-экономикалық дамуына 1 (бір) миллиард теңге аударды.

2017 жылдың желтоқсан айында ШҚО Әкімдігі мен «ҮМЗ» АҚ арасында жасалған 2017 жылғы 3 желтоқсанда қол қойылған 2017 жылға арналған Әлеуметтік серіктестік саласындағы өзара ынтымақтастық туралы меморандумның аясында Қоғам мүлікті мемлекеттік сатып алулар туралы тікелей шарт жасасу жолымен «ҮМЗ» АҚ Мәдениет сарайы ғимаратын оның мақсатты пайдаланылуы үшін қажетті барлық мүлікпен және ол орналасқан жер учаскесімен қоса «Ертіс-концерт» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнына нарықтық бағадан төмен бағаға сатты.

Жер қойнауын пайдалану туралы келісімшарттарды орындау аясында «ҮМЗ» АҚ жыл сайын Өскемен қ. бойынша МКБ РММ және ҚР ҚМ МКК ШҚО бойынша МКД РММ атына өңірді және оның инфрақұрылымын әлеуметтік-экономикалық дамытуға аударымдарды іске асырып тұрады. Аталған аударымдар мөлшері 2017, 2018 және 2019 жылдары сәйкесінше 5 171,7 мың теңге, 9 089,0 мың теңге және 6 606,6 мың теңгені құрады.

Ірі салық төлеуші бола тұра «ҮМЗ» АҚ 2017-2019 жж. бойында ШҚО өңірлік бюджетіне 5 284,2 млн. теңге сомасына салықтар мен аударымдар төледі.

Қоғам бұдан басқа, Қоғамның тарихымен тығыз байланысты қалалық мемориалдық нысандарды (В.П. Потанин мемориалы, Е.П. Славскийге арналған бюст-ескерткіш) лайықты түрде күтіп-ұстау бойынша жұмыстарды (аумағын жинап-тазалау, газондар мен жасыл желекті күтіп-ұстау, жөндеу) атқарады. Осы мақсатқа жыл сайынғы шығындар 1,4 бастап 1,9 млн. теңгеге дейінгі соманы құрайды. Қоғам ардагерлері мен Өскемен қ. зейнеткерлеріне арнап Қоғам Жеңіс күні мен Халықаралық қарттар күніне орай іс-шаралар өткізеді. Аталған іс-шараларға жыл сайынғы шығындар шамамен 10 млн. теңге құрайды.

2012 жылдан бастап Қоғам жұмыскерлері Жетім балалар мен ата-ана қамқорынсыз қалған балаларды қолдау жөніндегі кешенді жоспарды жүзеге асыруға қосылып, Өскемен қаласының балалар үйлерінен 23 баланы патронатты тәрбиелеуге алды. Қоғам жұмыскерлері өткізілетін Қоғамның корпоративтік, мерекелік, спорттық және басқа да мәдени-бұқаралық іс-шараларына тәрбиеленушілердің қатысуын қамтамасыз ете отырып, оларды қазіргі өмір жағдайларына тартады. Жыл сайынғы «Мектепке жол» республикалық акциясы аясында Қоғам Жұмыскерлері патронаттағы балаларға арнап ақшалай қаражат жинайды, оған патронаттағы балаларға киім, аяқ қиім, мектеп сөмкелері, кеңсе керек-жарақтары және т.б. сатылып алынды. 2017-2019жж. Қоғам Жұмыскерлері 2 564 мың теңге жинады.

Қоғам жұмыскерлері он жылдан артық Қоғамның Жастар бірлестігі тұлғасында Өскемен қаласының Мамандандырылған бөбектер үйіне көмектесуде. Жыл сайын «Күлкі сыйла» акциясы арқылы Бөбектер үйінің қажеттіліктері үшін ақшалай қаражат жинау іске асырылады. Жиналған қаражатқа қажетті заттар (Бөбектер үйінің әкімшілігімен келісе отырып) сатылып алынады. 2017-2019жж. 867,3 мың теңге мөлшерінде ақшалай қаражат жиналды.

# Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жасау, корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу

Қоғамда сыбайлас жемқорлық, алаяқтық фактілерін ескерту және жолын кесуге бағытталған жұмыс ұдайы негізде жүргізіледі. Қоғам қызметінің негізгі бағыттары және лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлердің жалпы тәртіп ережелері «ҮМЗ» АҚ сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жасау саясатымен» белгіленген, сондай-ақ «ҮМЗ» АҚ корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саясатында» көрсетілген.

Ақпараттық стендтерде және Қоғамның ішкі сайтында Қордың, Қоғамның Жалғыз акционерінің, Қоғамның Қауіпсіздік және тәртіп жөніндегі директоры қызметінің сенім телефондарының нөмірлері мен электрондық почта мекенжайлары орналастырылған, олар Қоғам жұмыскерлері мен мүдделі тұлғалардың сыбайлас жемқорлық, алаяқтық фактілері, корпоративтік этика нормаларын бұзушылықтар, сонымен қатар Қоғамның лауазымды тұлғаларының заңсыз іс-әрекеттері туралы ықтимал хабарлауы үшін арналған.

Материалдық залал келтіру мүмкіндігін, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауын барынша азайту, сонымен қатар квазимемлекеттік сектор субъектісі ретінде Қоғамның іскери беделін қорғау үшін сатып алу рәсімдерін жүргізу кезінде И.19.0009-16 «ҮМЗ» АҚ әлеуетті жеткізушісін тексеру тәртібі туралы» нұсқаулық қолданылады.

* 1. **Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму**

Қоғамның ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық дамуының міндеттері, басымдықтары мен негізгі бағыттары «2018-2028 жж. арналған «ҮМЗ» АҚ даму стратегиясымен», «ҮМЗ» АҚ техникалық саясатымен», «Ядролық-отын циклі мен сирек металдар (ЯОЦ мен СМ) саласындағы «ҮМЗ» АҚ инжинирингті және инновацияны дамыту саясатымен» айқындалады.

Қазіргі уақытта Қоғамда төмендегі салаларда қызметті іске асыру кезінде ИСО 9001:2015, ИСO 14001:2015 және OHSAS 18001:2007 стандарттарының талаптарына «ҮМЗ» АҚ менеджменті жүйесінің сәйкестігі сертификаты бар:

* бериллий, оның қосылыстары және олардан бұйымдарды өндіру;
* тантал, ниобий, оның қосылыстары және олардан бұйымдарды өндіру;
* табиғи және төмен байытылған уран қосылыстары мен энергетикалық реакторларға арналған отын таблеткаларын өндіру.

Қоғамның Уран өндірісін франциялық AREVA NP компаниясы AFA 3G типті отын таблеткаларын жеткізуші ретінде сертификаттады, бұл 2015 жылы ЖБҚ өндіру бойынша жобаны жүзеге асырып бастауға мүмкіндік берді.

2017 жылы Қоғамда ТБУ Банкі ашылды. ТБУ Банкін құру ядролық қарудың одан әрі таралу қаупін едәуір азайтады және уран байыту технологиялары жоқ МАГАТЭ-ге мүше жеке мемлекеттерде ядролық отын өндірісі үшін белгілі бір кепілдендірілген шикізатты қалыптастыруға мүмкіндік береді. Осы шикізатты жеткізу тоқтатылған жағдайда тұтынушы елдер ТБУ Банкінде сақталған материалды пайдалана алады.

МАГАТЭ ТБУ Банкін ҚР-да орналастыру жария етпеу режимін белсенді жақтаушы және жаһандық ядролық қауіп-қатерді азайту процесінің маңызды фигураларының бірі ретінде мемлекеттің халықаралық беделін одан әрі нығайтуға мүмкіндік береді.

ТБУБ параметрлері: уран-235 бойынша 4,95% дейін байытылған УГФ бар 30В типті 60 цилиндр. Уранға шаққандағы УГФ жалпы массасы шамамен 90 тоннаны құрайды.

Қоғамда кәсіпорынды дамытуға аса назар аударылады. 2020 жылға (5 401 млн. теңге) капитал салымдарының жалпы сомасы 2019 жылға (2 733 млн. теңге) арналған түзету енгізілген жоспарға қарағанда 2 668 млн. теңгеге артқан, ал бұл 2 есе деген сөз, төмендегілермен негізделеді:

1. ТЭН бар инвестициялық-инновациялық жобалар бөлігінде:

* Уран өндірісі «СА. 600-ғимарат. Таблеткалар өндірісі. Техникалық қайта жабдықтау» жобасын жүзеге асыруды аяқтайды, оның есебінен AFA3G типті отын таблеткаларын жылына 400 тоннаға дейін және WSE отын таблеткаларын жылына 90 тоннаға дейін өндіру бойынша өндірістік қуаттылықтары артады;
* Бериллий өндірісі Ермаков кен орнының концентратын шаймалау және байыту технологиялық процесін механикаландыру және автоматтандыру бойынша жобаны жүзеге асыруды жалғастырады, сонымен қатар ЧПУ бар тиімділігі жоғары металл өңдейтін құрал-жабдық сатылып алынады;
* Тантал өндірісі үшін Та жасалған жартылай фабрикаттар мен дайын өнімді жасытуға арналған вакуумды жасыту пеші құрастырылады.

1. Экологиялық жобалар бөлігінде:

* № 5 буландырғыш-тоғанның (картаның) 2-інші кезегі құрылысы аяқталады.

1. Ядролық және физикалық қауіпсіздікті жетілдіру жөніндегі жобалар бөлігінде:

* 2019 жылы «СА. 600-ғимарат. ЖБУ қайта өңдеу учаскесі. Техникалық қайта жабдықтау» жобасы аяқталды. «ҮМЗ» АҚ-да жұмыс істеп тұрған ЖБУ қайта өңдеу учаскесі (600-ғимаратта орналасқан) техникалық қайта жабдықталды, блоктар мен графиттен жасалған сырықтар түріндегі ядролық материалды қайта өңдеу бойынша қажетті технологиялық операциялар көзделген.
* 2020 жылы күзету периметрінің нысандарын техникалық қайта жабдықтау бойынша жұмыстар жалғастырылады.

Қоғам рационализаторлық қызметті дамыту және Персоналды «10 000 жақсарту» бағдарламасына барынша тарту бойынша көп жұмыс атқарады. 2017-2019 жылдар кезеңінде Қоғам Жұмыскерлері аталған Бағдарлама аясында жақсартуға бағытталған 1493 ұсыныс берді, оның 1262-сі сәтті енгізілді.

**8-кесте.** 2017-20199 жж. рационализаторлық ұсыныстар және енгізуден көрінген экономикалық әсер

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Жыл | Ұсынылған және енгізілген рационализаторлық ұсыныстар | Экономикалық әсер,  (млн. теңге) |
| 2017 | 49 (53 с.і. 2016ж. р.ұ.) | 305, 5 |
| 2018 | 70 (85 с.і. 2017ж. р.ұ. ) | 277,1 |
| 2019 | 78 (93 с.і. 2018ж. р.ұ.) | 173,9 |

# Бағдарламаның негізгі міндеттері мен іс-шаралары

# Бағдарламаның негізгі міндеттері

2020-2022 жж. Қоғамның Тұрақты даму бағдарламасының негізгі міндеттері:

* Жұмыскерлер еңбегінің лайықты жағдайлары мен төлеуді қолдау;
* Жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік құқықтарын сақтау;
* Жұмыскерлердің, олардың отбасы мүшелерінің өмір сүруінің деңгей мен сапасын қолдау;
* қоршаған ортаға зиянды әсерді төмендету;
* қатысу өңірлерінің Тұрақты дамуына қолдау көрсету;
* Қоғамда және Қоғамның қатысу өңірлерінде қолайлы іскери ахуалды жасау;
* Қоғамның серіктестерімен, сонымен қатар мемлекеттік органдармен тиімді өзара іс-әрекет жасауы.

# Бағдарламаның іс-шаралары

Қоғамның Тұрақты даму бағдарламасының табысты болуы әлеуметтік даму, экологиялық қауіпсіздік, қатысу өңірлерін дамытуға ат салысу сияқты маңызды факторлармен айқындалады. Осымен байланысты Бағдарламаға мына іс-шаралар енгізілген:

***Әлеуметтік іс-шаралар***

* еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету;
* кадр әлеуетін дамыту;
* Қоғам ұжымдарында әлеуметтік тыныштылықты қамтамасыз ету;
* сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жасау, корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу.

***Еңбекті және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар***

* еңбекті қорғау және қауіпсіз жағдайларды қамтамасыз ету;
* қоршаған ортаны қорғау;
* ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету.

***Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму жөніндегі іс-шаралар***

* қолда бар өндірістік-техникалық әлеуетті сақтау және дамыту, барлық қол жетімді өндірістік ресурстарды пайдалану деңгейін арттыру;
* нарық құбылмалылығы жағдайында Бериллий және Тантал өндірістерін шикізатпен бірқалыпты қамтамасыз ету;
* пайдалану кезінде дәлелденген, әлеуетті мүмкіндіктерді бағалауға негізделген және экономикалық негізделген, ғылыми негізделген техникалық шешімдерді қолдану және өндіріске инвестиция негізінде тиісті ресурстарды ұсыну;
* қазіргі заманғы, озық өндірістік қуаттарды, энергияны үнемдеуге бағытталған жаңа технологияларды игеру, әзірлеу және сатып алу, кең ресурстық базаны пайдалану мүмкіндігі, оның ішінде өз өндірісіміздің қалдықтары мен жартылай өнімдерін ұзақ сақтау мерзімімен өңдеу мүмкіндігі бар қолданыстағы, модернизацияланған және жаңа бірыңғай жабдықты қолдана отырып, техникалық қызмет көрсетуге көп күрделі шығындарды қажет етпейтін қауіпсіз еңбек жағдайлары және қоршаған ортаға зиянды әсерін азайту;
* заманауи бағдарламалық жасақтаманың негізінде технологиялық процестерді автоматтандыру жүйелерін енгізу және жетілдіру;
* қолданыстағы сапа менеджменті жүйесін (СМЖ) жетілдіру, технологиялық процестер мен өнімді халықаралық стандарттардың талаптарына сәйкестендіру, барлық деңгейдегі персоналды «10 000 жақсарту» бағдарламасына» қатысуға тарту негізінде рационализаторлық қызметті дамыту, үнемді өндіріс құралдарын қолдану, ұдайы жақсартулар жүргізу және ресурстарды пайдалануды оңтайландыру.

***Қатысу өңірлеріндегі экономикалық өзара іс-қимыл жасау жөніндегі іс-шаралар***

* қатысу өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуына қолдау көрсету;
* Тұрақты даму аясында сатып алу қызметін басқару рәсімдері.

# Әлеуметтік іс-шаралар

# Еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету

Қоғам Қоғамның теңгерімді Кадр саясатын жүргізу және Қоғамның өндірістік Персоналының әлеуметтік-еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарын жүзеге асыру арқылы әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге және еңбек ұжымдарында қолайлы моральдық-психологиялық ахуалды сақтауға тырысады.

# Әлеуметтік тұрақтылық индексі

Әлеуметтік тұрақтылық индексі (ӘТИ) – бұл Қоғамдағы әлеуметтік ахуалды кешенді диагностикалау құралы. Қоғамның ӘТИ Персоналдың қатысушылығы, әлеуметтік салауаттылығы және әлеуметтік тыныштығын бағалау, сонымен қатар Қоғамның әлеуметтік даму индексі нәтижелерінің негізінде белгіленеді.

Еңбек даулары мен жанжалдарды болжамдау және ескерту бойынша жұмыс, сонымен қатар әлеуметтік көңіл-күй деңгейін мониторингілеу шеңберінде Қоғамда Әлеуметтік тұрақтылық индексін анықтау бойынша жыл сайынғы зерттеу жүргізу арқылы Қоғамның еңбек ұжымдарындағы ахуалды жүйелі қадағалап отыру қажет.

Қоғамның осы бағыттағы қызметі мыналардан тұрады:

* Қоғам өндірістік Персоналының Әлеуметтік тұрақтылық индексін анықтау бойынша зерттеуге ықтимал қатысуын барынша қамтамасыз ету;
* Қоғамда зерттеу жүргізу жолымен кемінде жылына бір рет Қоғамның Әлеуметтік тұрақтылық индексін анықтап отыру;
* Әлеуметтік тұрақтылық индексін жыл сайынғы зерттеуге талдау нәтижелері бойынша жасалатын Қоғамның өндірістік Персоналының әлеуметтік-еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарын жүзеге асыру арқылы Қоғамның Әлеуметтік тұрақтылық индексі көрсеткішінің 65-78% («орташадан жоғары») деңгейіне қол жеткізу.

# Әлеуметтік серіктестік және өндірістік Персоналдың әлеуметтік-еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шаралар

Қоғамның әлеуметтік тұрақтылығын арттыру мәселесіне жүйелік тәсілдеме мақсатында, еңбек ұжымдарында өзара қарым-қатынасты жақсарту және әлеуметтік шиеленістің алдын алу үшін Қоғам әлеуметтік серіктестік және өндірістік Персоналдың әлеуметтік-еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды жыл сайын әзірлейді.

Қоғамның осы бағыттағы қызметі мына салалардағы іс-шараларды қамтиды:

* құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен өндірістік Персоналына ӘТИ анықтау бойынша зерттеу нәтижелері туралы ақпарат беру;
* еңбек қорғау және әлеуметтік-еңбек қатынастары;
* кадр саясаты және корпоративтік мәдениет;
* коммуникацияларды дамыту;
* медицина и және ауырудың алдын алу;
* мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау.

# Кадрлық әлеуетті дамыту

Қоғам Жұмыскерлерді өзінің аса маңызды активі деп санайды және Қоғамның Тұрақты дамуының кепілі болып табылатын олардың амандығын, кәсіби және жеке өсуін қамтамасыз етуге ұмтылады. Қоғам Жұмыскерлермен өзара қарым-қатынасты әлеуметтік серіктестік, жүйелілік, құқықтық қорғалу, Жұмыскердің жеке тұлғалық әлеуетін тиімді пайдалану және тең мүмкіндіктер қағидаттары негізінде құрады.

**Кадрлық саясаттың негізгі бастамалары:**

* Еңбек нарығында білікті Персоналды тарту;
* Оқытудың дуальді жүйесін жүзеге асыру шеңберінде Персоналды алдыңғы қатардағы колледждер мен ЖОО-да бірлесіп даярлау;
* Жаңа үрдістермен және заманауи технологиялармен танысуға, сондай-ақ озық тәжірибе мен озық әлемдік тәжірибені игеруге бағытталған Персоналды қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру;
* Басқарушы кадрлар резервімен жұмыс істеу, кәсіби шеберлік конкурстарын өткізу және т.б. арқылы Персоналдың әлеуетін дамыту.

Қоғам қызметінің осы саладағы негізгі бағыттары мыналар:

# Еңбекке транспарентті ақы төлеу және еңбекақының бәсекеге қабілеттілігі

Еңбекке ақы төлеу Персоналды басқару жүйесінің маңызды компоненттерінің бірі болып табылады, өйткені жұмыскердің өз жұмысының нәтижелеріне деген қызығушылығы Қоғамның бәсекеге қабілеттілігінің негізгі факторларының бірі болып табылады. Қоғамдағы еңбекақы саясаты мына қағидаттарды жүзеге асыруға бағытталған:

* Жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыстың күрделілігі, сапасы, мөлшері мен нәтижелеріне байланысты болуы;
* еңбегі Қоғам қызметінің соңғы нәтижелеріне айтарлықтай әсер ететін Жұмыскерлерге, сондай-ақ үнемі шығармашылық бастамашылық көрсетіп, Қоғам қызметін жетілдіру үдерісіне үлес қосатын жұмыскерлерге еңбегіне ақы төлеу кезінде артықшылық жасау;
* еңбек өнімділігінің артуы мен еңбек нарығындағы ахуалды ескере отырып, қаржылық-экономикалық мүмкіндіктер болса, жалақыны арттыру;
* ҚР Еңбек кодексімен көзделген төлеу саласындағы барлық мемлекеттік кепілдемелерді қамтамасыз ету;
* Жұмыскердің жеке еңбек үлесі мен іскери қабілеттерін толық ескере отырып, сыйлықақы төлеудің икемді жүйесін пайдалану.

Қоғамда еңбек ақы төлеу жүйесі еңбекақы мен бағалаудың күрделілігін бағалауға негізделген, ол жалақының кең спектрін және сонымен бірге иерархиялық деңгейлерге нақты бөлінуді біріктіреді.

Қоғам Жұмыскерлері үшін аталған жүйе мыналарға мүмкіндік береді:

* қолданыстағы иерархияда оның лауазымы алатын орынды түсіну және оның Қоғам үшін рөлін бағалау;
* орындалатын жұмыстың күрделілігіне, жауапкершілігіне байланысты әділ сыйақы алу;
* кәсіби және мансаптық өсу перспективаларын бағалау;
* «көлденең» мансаптық өсуге мүмкіндік алу (міндеттердің күрделенуіне байланысты бір позиция шеңберінде шеберлік деңгейлерін жоғарылату, жауапкершілік пен өкілеттік шеңберін кеңейту) - олармен байланысты дәреже мен сыйақы деңгейін өзгерту;
* жоғары лауазымда тиімді жұмыс істеу үшін қажетті жаңа кәсіби білімдер мен дағдыларды үнемі алу.

Қоғамдағы жалақының өзгермелі бөлігі еңбек белсенділігін ынталандыруға, сондай-ақ стандарттан жоғары нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған. Қоғамның уәкілетті басқару органдары бекіткен құжаттарға сәйкес Қоғам Жұмыскерлеріне:

* жыл бойындағы жұмыс нәтижелері бойынша сыйақы төлеу мүмкіндігі бар. Аталған сыйақының негізі қызметтің негізгі көрсеткіштері (бұдан әрі ҚНК) болып табылады, төлем соларға қол жеткізумен байланысты. ҚНК Қоғамның Басқарма Төрағасы мен мүшелерінен бастап Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің Персоналына қарай каскадталады. Сыйлықақы беру шоғырландырылған қаржылық есептілікке тәуелсіз аудит жүргізілгеннен кейін, Қоғамның өткен жылдағы қызметінің нәтижелері бойынша ағымдағы жылы іске асырылады.

ҚНК жүйесі тиімді басқару құралы болып табылады және Қоғамның менеджментіне мына мүмкіндіктерді береді:

* мақсаттардың нақты иерархиясын құру: стратегиялық, операциялық, ұзақ-, орта- және қысқа мерзімді;
* иерархияның барлық деңгейлеріндегі барлық құрылымдық бөлімшелердің күш-жігерін жалпы мақсаттарға жетуге және нәтижеге ынталандырудың нақты жүйесін құруға бағыттау;
* стратегиялық мақсаттарға жетудің бірыңғай процесі шеңберінде Қоғамның өндірістік қызметін басқару.
* маңызды өндірістік тапсырмаларды орындағаны, құрылымдық бөлімше қызметінің жақсаруына әкелген оң нәтижелерге қол жеткізгені, сонымен қатар құрылымдық бөлімше шеңберінде корпоративтік іс-шараларды ұйымдастыру және өткізуге белсене қатысқаны үшін бөлімше басшысының, сондай-ақ Басқарма Төрағасының қорынан сыйлықақы төленуі мүмкін.
* Қоғам Басқармасының шешімі бойынша жалақы қорының экономиясын төмендегілерді төлеу ретінде пайдалану мүмкін болады:
* бөлімшенің еңбек бойынша жылдық жоспарында жоспарланған мөлшерлерден артық мерекелік және мерейтойлық даталарға орай сыйлықақылар. Жоспарлы өндірістік-қаржылық көрсеткіштерді орындау осы төлемдер үшін шарт болып табылады;
* ЖҚ экономиясы есебінен сыйлықақылар. Жоспарлы өндірістік-қаржылық көрсеткіштерді орындау осы төлемдер үшін шарт болып табылады;
* Қоғам Басқармасының шешімімен бекітілген «Идея үшін сыйлықақы төлеу туралы қағидаға» сәйкес Қоғам қызметінің тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар бергені үшін сыйлықақы;
* Қоғамның Ұжымдық шартына немесе Қоғамның шешімімен бекітілген тиісті қағидаларға сәйкес байқау-конкурстарына қатысып жүлделі орын алғаны үшін сыйлықақы;
* Жалғыз акционердің бастамаларына сәйкес сыйақылар мен сыйлықақылар. Тәртібі, шарттары мен мөлшері Жалғыз акционердің құжаттарының негізінде белгіленеді.

Қоғам Жұмыскерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында күнтізбелік жылда бір реттен жиі емес ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына бір лауазымдық жалақы мөлшерінде материалдық көмек төленеді.

Қоғам Жұмыскерлеріне материалдық көмек көрсету 2020 жылы Жұмыскерлердің орташа еңбекақысын 6 % көтеруге мүмкіндік береді, бұл еңбекақының бәсекеге қабілеттілігін арттырады.

Қоғамның өңірдегі және жалпы алғанда ҚР-дағы әлеуметтік-жауапкершілігі жоғары жұмыс берушілердің бірі ретінде беделін қолдау мақсатында жоспарланып отырған іс-шаралар:

* жұмыскерлер алдындағы барлық әлеуметтік міндеттемелердің орындалуын қамтамасыз етеді, сонымен қатар COVID-19 корнавирус індетінің таралуымен негізделген Қазақстан Республикасындағы төтенше жағдай кезеңінде еңбекке құқықтарының шектелуіне мәжбүр болған жұмыскерлерге қатысты қосымша әлеуметтік қолдау шараларын жүзеге асыруға мүмкіндік береді;
* Қазақстан Республикасы Еңбек кодексін бұзу және жұмыскерлердің еңбекақының уақтылы және толық төлену құқығына нұқсан келтірілуін барынша азайту, ол үшін «ҮМЗ» АҚ еңбекақыны ұйымдастыру үшін жауапты лауазымды тұлғаларының жауапкершілігін персоналды басқару, сонымен қатар еңбекақыны ұйымдастыру функцияларын іске асыратын мамандарға арналған лауазымдық нұсқаулықтарға және/немесе жаопы лауазымдық нұсқаулықтарға тиісті өзгерістер енгізу.

# Қоғам Персоналын іріктеу, таңдау және жалдау процедурасын жетілдіру

Персоналға деген қажеттілік төмендегі конкурстық іріктеу қағидаттарын сақтай отырып, «HR-Recruiting» автоматтандырылған жүйесінде Персоналды конкурстық іріктеу арқылы қамтамасыз етіледі:

* бөлімшелердің қажеттіліктерін ескере отырып, персоналды таңдауды жоспарлау;
* конкурстық рәсімдердің ашықтығы;
* лауазымға/кәсіпке қойылатын біліктілік талаптарына негізделген нақты және айқын таңдау критерийлері;
* үміткердің кәсібилігі, жеке қасиеттері және оның лауазымға/кәсіпке қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігі;
* меритократия қағидаты негізінде қабылданған шешімдердің негізділігі и;
* персоналды жалдау кезінде объективті шешім қабылдауға мүмкіндік беретін кандидаттарды бағалау әдістерін қолдану;
* кемсітушілікке жол бермеу, кәсіби, ашық және барлық кандидаттарға құрметпен қарау;
* ҚР қолданыстағы заңнамасын сақтау;
* персоналды іріктеу және таңдау үшін ресурстарды ұтымды пайдалану.

Білікті Персоналды іздестіру мына тәсілдермен іске асырылады:

а) ішкі көзден – Қоғам жұмыскерлерінің, с.і. негізгі лауазымдарға резервке енгізілгендер арасынан;

б) сыртқы көзден – арнайы интернет-ресурстар арқылы және т.б.

Қоғамның маңызды лауазымдарына резервтен/ішкі ресурстан/Қоғамның және Жалғыз акционердің еншілес ұйымдарының ішінен кандидаттарды қарастыру сыртқы ресурстан басқа кандидаттардың алдында аталған тәртіпте басқа да тең шарттарда басымды болып табылады.

Конкурстық рәсімдер мына кезеңдерден тұрады:

* бос орынды алуға конкурс туралы ақпаратты орналастыру (жариялау) (кандидаттарды ішкі іздестіру үшін ішкі корпоративтік портал, кандидаттарды сыртқы іздестіру үшін веб-сайт және/немесе басқа да ресурстар);
* кандидаттарды іздестіру және түйіндемелерді жинақтау;
* түйіндемелерге талдау жасау, лауазым/кәсіп талаптарына сәйкес келетін кандидаттарды іріктеу;
* бөлімше басшысының қарауы;
* кандидаттарды кәсіптік тестілеу;
* сенімділікке тексеру;
* Қоғамға кандидаттарды іріктеу бойынша Конкурстық комиссиялар туралы қағидаға сәйкес кандидаттар бойынша шешім қабылдау;
* соңғы кандидатқа жұмыс туралы ұсыныс жасау;
* кандидаттарға кері байланыс ұсыну;
* іріктеу нәтижелері туралы ақпаратты жариялау (ішкі корпоративтік портал) және/немесе интернет (сыртқы портал және/немесе басқа да ресурстар).

Қоғам Персоналын іріктеу, таңдау және жалдау нәтижелері 2020-2022жж. Арналған жоспарлы қызметтің негізгі көрсеткіштерінің (ҚНК) орындалуымен бағаланады:

* персоналдың тұрақтамауы, 7% артық емес;
* «ҮМЗ» АҚ негізгі өндірістері мен техникалық дайындық жөніндегі қызметтің ұсынылған өтінімдер бойынша персоналмен қамтамасыз етуге қанағаттануы, 95% төмен емес.

# Жұмыскерлердің кәсіби дамуы

Жұмыскерлерді дамыту және оқыту Қоғамның кадр саясатының маңызды бағыттарының бірі болып табылады, ол мынаған бағдарланған:

* кәсіптік оқытудың Жұмыскерлердің лауазымдық міндеттеріне қойылатын талаптарға, олардың қызметін бағалау нәтижелеріне, Жұмыскерлердің алдына қойған мақсаттары мен міндеттеріне сәйкестігі;
* тренингтік іс-шараларды нақты мәселелерді шешуге, Қоғам Жұмыскерлері тиімділігінің артуын қамтамасыз етуге, озық тәжірибелер мен халықаралық стандарттарды зерттеуге бағыттау.

# Жұмыскерлерді оқытудың корпоративтік бағдарламаларын жүзеге асыру және талантты түлектерді тарту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ОҚЫТУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫН ҚОҒАМДА ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ФОРМАЛАРЫ | | |
| Жұмыскерлердің біліктілігін арттыру бағдарламалары | Жұмыскерлерді оқытудың корпоративтік бағдарламалары | Жұмыскерлерді  қосымша кәсіптік оқыту |

Қоғам Қоғаммен бірге ұзақ мерзімді қарым-қатынас пен кәсіби дамуды құруға бағытталған талантты және жігерлі мамандарды тартуға мүдделі. Қоғам тұрақты негізде барлық санаттағы және деңгейдегі талантты Жұмыскерлерді тарту, оқыту және сақтау үшін көп күш жұмсайды.

Қоғам Жұмыскерлерді оқыту, қайта даярлау және біліктілігін арттыру процестерін жүйеге келтірді. Персоналды даярлау шеңберінде Қоғам әр түрлі жетекші жоғары оқу орындарымен және колледждермен ынтымақтастық жасайды.

Қоғамда мамандарды кәсіби даярлау процесіне Қоғамның тікелей қатысуы көзделетін дуальды оқыту жүйесін енгізу бойынша кешенді жұмыстар жүргізілуде. Осы бағыттағы іс-шаралар Қоғамға негізгі өндірістер үшін жоғары білікті жұмысшыларды дайындауға мүмкіндік береді, сонымен қатар жастар арасында жұмыс кәсіптерінің танымал болуына және Қоғамның қала құрушы заңды тұлға ретінде әлеуметтік жауапкершілігін жүзеге асыруға ықпал етеді.

**9-кесте.** Персоналды дамыту және оқытуға жоспарланған шығындар

*мың теңге*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Атауы | Өлш.бірл. | Жылдар бойынша жоспар | | |
| **2020** | **2021** | **2022** |
| Персоналды дамыту мен оқыту шығындары | мың. тенге | 122 250 | 127 140 | 132 226 |
| Оқытылатын Персоналдың саны | адам-семинар\* | 8 451 | 9 000 | 9 000 |

\* кезең ішінде Жұмыскерлер өткен оқытудың қосынды саны.

# Персоналдың әлеуетін резервпен жұмыс істеу, кәсіби шеберлік конкурстарын жүзеге асыру және т.б. арқылы дамыту

Персоналдың әлеуетін үздіксіз дамыту резервпен (жалғастырушылар пулымен) жұмыс жүргізу, кәсіптік шеберлік конкурстарын жүзеге асыру және т.б. арқылы іске асырылады.

Қоғамда Қоғам Персоналын жалғастырушылықты жоспарлаудың бірегей үдерісін регламенттейтін, резервті (жалғастырушылар пулын) қалыптастыру және жалғастырушыларды дамыту тәртібін айқындайтын рәсім қолданылады.

Жалғастырушылар пулы мына мақсатта қалыптастырылады:

* бос маңызды лауазымдарды алуға кандидаттарды орта- және ұзақмерзімді келешекте қамтамасыз ету;
* олардың әлеуетін Қоғамның стратегиялық мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу үшін барынша пайдалану мақсатында перспективті Жұмыскерлерді анықтау және дамыту;
* Жұмыскерлерді оларды дамыту және мансаптық өсу мүмкіндігімен қосымша ынталандыру;
* Қоғамның әлеуеті жоғары Жұмыскерлерді тартуға және ұстап қалуға қолдау көрсететін Жұмыс беруші ретінде жағымды имиджін қалыптастыру.

Қоғамда жалғастырушыларды дамыту, корпоративтік өмірге тарту және өз қызметін жетілдіруге уәждеу үшін мына іс-шараларды іске асыру жоспарланып отыр:

* жұмыс орнында оқыту (ротация, жобаларға қатысу, басшыны уақытша ауыстыру);
* көшбасшыны дамытудың корпоративтік бағдарламаларына қатысу;
* жалғастырушыларды дамытудың арнайы бағдарламаларына қатысу;
* тәлімгерлермен кездесулер;
* көзбе-көз және онлайн оқыту;
* басқарушылық шешімдерді қабылдауға тарту, жаңа жобаларды жүзеге асыруға қатысу.

Жұмыскерлердің әлеуеті, сондай-ақ, кәсіби шеберік конкурстарын жүзеге асыру арқылы көтеріледі. Қоғамда Қоғам жұмысшыларының арасында кәсіби шеберлікті байқау-конкурстарының мақсаты мен міндеттерін, ұйымдастыру мен өткізу шарттарын, оны ұйымдастыру, өткізу және қорытындысын шығару, жеңімпаздарды марапаттау тәртібін белгілейтін Қағида қолданылады.

Кәсіби шеберлікті байқау-конкурстарының негізгі мақсаты – жұмысшылардың кәсіптік құзыреттілігін және олардың кәсіптерінің беделіе арттыру. Кәсіби шеберлікті байқау-конкурстары мыналарды қолдайды:

* Қоғам жұмысшыларының шығармашылық белсенділігін дамыту, еңбектің алдыңғы қатарлы әдістері мен тәсілдерін меңгеру;
* жұмысшылардың кәсіби даярлығы деңгейін бағалау және оны арттыруға ынталандыру, олар орындайтын жұмыстың тиімділігі мен сапасы;
* кәсіптегі ең үздіктерді анықтау және ӨӨК бөлімшелерінің кадрлық әлеуетін пайдалануды арттыру.

Конкурстар ӨӨК бөлімшелерінің деңгейінде өткізіледі, ол конкурсқа бір бөлімшенің жұмысшылары қатысады; Қоғам деігейінде өткізіледі, бұл конкурсқа ӨӨК түрлі бөлімшелерінің жұмысшылары қатысады.

Түрлі кәсіптер бойынша кәсіби шеберлік бойынша жалпызауыттық конкурс және ӨӨК бөлімшелері деңгейіндегі конкурстар жыл сайынғы негізде өткізіледі.

Жұмыскерлер қала және облыс (соның ішінде WorldSkills аясында), Жалғыз акционер деңгейінде ұйымдастырылатын кәсіби шеберлік конкурстарына ұдайы қатысып отырады.

# Кәсіподақпен ынтымақтастық жасау және Жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің өзара міндеттемелерін сақтауды қамтамасыз ету

Қоғамның осы бағыттағы қызметі мыналарды қамтиды:

* Кәсіподақ өкілдерімен қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, Қазақстан Республикасының қолданыстағы Заңнамасымен көзделгеннен жоғары қосымша жеңілдіктерді ұсыну мәселелері және басқа да мәселелерді екіжақты талқылаулар жүргізу;
* Қоғам бөлімшелерінің еңбек ұжымдарында Ұжымдық шарттың жобасын талқылау;
* Ұжымдық шартты жасау.

Ұжымдық шартты жасау мына қағидаттарға негізделеді:

* әлеуметтік серіктестік, бір-біріне сенушілік және құрметтеу, құқықтар мен міндеттерді шектеу;
* Ұжымдық шарттың талаптарын әзірлеуде тараптардың тең құқықтылығы;
* тараптарға жүктелетін міндеттемелердің материалдық, өндірістік және қаржылық қамтамасыз етудің нақты мүмкіндіктерін есепке алу;
* Ұжымдық шартқа енгізілген міндеттемелерді орындау үшін тараптардың бақылау және жауапкершілігі.

Ағымдағы қаржылық жағдайға байланысты Қоғам Кәсіподаққа Қоғамның Жұмыскерлеріне арналған мәдени-бұқаралық, спорттық және сауықтыру іс-шараларын өткізу үшін жыл сайын ақшалай қаражат бөліп тұрады.

**10-кесте.** Кәсіподаққа бөлу үшін жоспарланған ақшалай қаражат:

*мың теңге*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Атауы | 2020, күтіл. | 2021, болжам | 2022, болжам |
| Спорт жұмысы | 9 209 | 22 750 | 23 660 |
| Мәдени-бұқаралық іс-шаралар | 13 900 | 27 123 | 27 452 |

# 

# Жұмыскерлерге арналған әлеуметтік бағдарламалардың дамуы

Қоғам Жұмыскерлері әлеуметтік пакетпен қамтамасыз етілген, онда Жұмыскерлерге және олардың отбасы мүшелеріне материалдық және басқа да көмек көрсету регламенттелген. Қоғамның ішкі құжаттары мен Ұжымдық шартқа сәйкес Қоғамның Жұмыскерлері мына жеңілдіктер және кепілдемелермен қамтылған:

**11-кесте.** Әлеуметтік пакетті қаржыландыруға шығындар

*мың теңге*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Іс-шараның атауы | 2020, күтіл. | 2021, болжам | 2022, болжам |
| Жұмыскерлерге материалдық көмек | 85 783 | 88 658 | 94 064 |
| Зейнетке шыққан кезде жәрдемақы | 10 360 | 10 878 | 11 313 |
| Қайтыс болған адамның туыстарына әлеуметтік қолдау көрсету | 12 831 | 13 472 | 14 011 |
| Қоғамның бұрынғы Жұмсыкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету | 25 238 | 23 099 | 23 449 |
| Науқастану жағдайына ерікті сақтандыру | 96 425 | 101 246 | 105 296 |
| Қоғамның Жұмыскерлері мен бұрын-ғы Жұмыскерлеріне медициналық қызмет көрсету | 102 330 | 107 447 | 111 744 |

Бұдан басқа, тұрғын үй жағдайларын жақсарту (жер учаскесін, тұрғын үйді сатып алу, тұрғын үйді жөндеу және жаңарту, ипотекалық несие бойынша қарызды өтеу, емделу) бойынша Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында Қоғамда «ҮМЗ» АҚ жұмыскерлеріне ұзақмерзімді қарыз беру жөніндегі өтініштерді қарастыру тәртібі туралы» қағида (бұдан әрі – Қағида) қолданылады. Қағиданы 2020-2022 жж. жүзеге асыру үшін жыл сайын 50 000 мың теңге жоспарланған.

# 

# Қоғамның жастар саясаты

Қоғамның жастар саясатының басты мақсаты Жас жұмыскерлерді қоғамдық қызметке тарту, олардың кәсіптік және шығармашылық әлеуетін ынталандыру және ашу болып табылады.

Жас жұмыскерлермен жұмыс істеудің негзгі міндеттері:

* корпоративтік мәдениетке бейімделу, Қоғамдағы дәстүрлерді және жүріс-тұрыс ережелерін меңгеру;
* Жас жұмыскерге жүктелген міндеттерді өз бетімен және сапалы орындау қабілеттерін дамыту;
* кәсіптің негізгі дағдыларына оқыту үдерісін жеделдету.

Жас жұмыскерлермен жұмыс істеу өндірістік міндеттерді тиімді орындау үшін қажетті дағдыларды, жұмыстың жалпы ережелері мен кәсіби сипаттамаларын жақсылап игеруге, Қоғамның дәстүрлері және құндылықтарымен танысуға көмектесуге бағытталған.

Қоғамның осы бағыттағы қызметі мыналарды қамтиды:

* Жас жұмыскерлердің бейімделуін жеделдету, кәсіби және басқарушылық қабілеттерін дамыту, инновациялық және ғылыми-зерттеу қызметімен айналысуға тарту арқылы тиімді жұмысын қамтамасыз ету;
* Қоғамның талаптарына сай келетін дайындық деңгейі бар жоғары оқу орындарының үздік түлектері арасынан Қоғамға келешегі бар Жас жұмыскерлердің қажетті санының түсуін қамтамасыз ету;
* кадр саясаты шеңберінде Жас жұмыскерлермен жұмыс істеу және тәлімгерлік.

Жас жұмыскерлерді бейімдеу жөніндегі іс-шаралар «ҮМЗ» АҚ Жас маманы және Жас жұмысшысы туралы қағида шеңберінде іске асырылады. ЖОО және техникалық және кәсіптік, орташадан кейінгі білім беру мекемелерінің Қоғамға талап етілетін мамандық бойынша оқыған және оқуды аяқтағаннан кейінгі біріншы жылы жұмысқа түскен түлектеріне Жас маман/Жас жұмысшы мәртебесі беріледі. Мәртебенің қолданылу кезеңі ішінде тәжірибелі тәлімгердің басшылығымен жұмыскер қажетті практикалық дағдыларға ие болады, өндіріс технологиясын және жұмыс спецификасын зерделейді, еңбек ұжымымен танысады және корпоративтік мәдениетке тартылады.

2003 жылдан бері Қоғамда Жастар бірлестігі (бұдан әрі – ЖБ) бар. ЖБ басты мақсаты – Жас жұмыскерлердің толыққанды рухани, мәдени, білімдік, кәсіби және физикалық дамуына жағдай жасау, шешімдерді қабылдау процесіне қатысу, оларды сәтті әлеуметтендіру және әлеуетін Қоғамның одан әрі дамуына бағыттау.

2020 жыл Қазақстан Республикасында волонтер жылы болып жарияланды. ЖБ волонтерлік іс-шараларға ұдайы негізде қатысып отырады.

ЖБ 2020-2022 жылдарға жоспарлаған волонтерлік іс-шаралар:

* егде адамдарды, мүгедектерді, ҰОС ардагерлеріне қолдау көрсету;
* Өскемен қ. Мамандандырылған Балалар үйіне көмек көрсету;
* аз қамтылған отбасы балаларына қолдау көрсету;
* экологиялық акцияларға қатысу.

# Қоғамда әлеуметтік тыныштықты қамтамасыз ету

# Медиаторлар институты

Қоғамның осы саладағы қызметі алдын-алу шаралары, медиация және дағдарыс жағдайында келіссөздер жүргізу техникасы саласындағы оқытуды қамтиды. Еңбек даулары мен жанжалдары болған жағдайда бұл мәселелер Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасына сәйкес шешіледі. Сондай-ақ, еңбек дауларын шешудің медиация әдістері қолданылады, олардың көмегімен жанжалдарды шешуге болады. Медиация институтын дамыту үшін Қор Әлеуметтік серіктестік орталығы жанында Медиация және келіссөздер процесінің корпоративтік орталығын құрды. Қоғамда 2013 жылдан бастап арнайы дайындықтан өткен медиаторлар институты жұмыс істейді. Медиаторлардың тізімі Қоғамның корпоративтік порталында жарияланған.

Ресми сот ісінен немесе арбитраждық процестен айырмашылығы, медиация кезінде тараптар өздері келісімге келеді – медиатор олар үшін шешім қабылдамайды.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| МЕДИАЦИЯ ҚАҒИДАТТАРЫ | | | | | | |
| Еріктілік | Құпиялылық | Медиатордың тәуелсіз болуы | Дауды шешуге қатысты ниетінің риясыздығы | Бітімгердің туралығы | Тараптардың құқықтылығы | Медиация рәсімінің бейресмилігі және икемділігі |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| МЕДИАЦИЯ АРТЫҚШЫЛЫҚТАРЫ | | | | | | |
| Уақытты үнемдеу | Дауды шешу үдерісінің құгын төмендету | Нәтижеге әсер ете алу мүмкіндігі | Рәсімдердің құпиялылығы | Серіктестермен іскери қарым-қатынасты сақтап қалу не қалпына келтіру мүмкіндігі | Ұқсас даулардың болашақта туындауының алдын алу мүмкіндігі | Шешімнің орындалу кепілдігі (медиация сәтті болған жағдайда) |

# Омбудсмен институты

«ҮМЗ» АҚ Жалғыз акционерінің 2015 жылғы 9 қыркүйектегі № 414 шешімімен бекітілген «ҮМЗ» АҚ Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес іскери этика қағидаттарын сақтау және Қоғамда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Омбудсмен тағайындалады. Омбудсмен лауазымына кандидат мінсіз іскерлік беделге, абыройға ие болуға тиіс және бейтарап шешімдер қабылдауға қабілетті болу керек.

Омбудсменнің рөлі – оған жүгінген Жұмыскерлерге, еңбек дауларына, жанжалдарға қатысушыларға кеңес беру және оларға Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды ескере отырып, өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешімді (егер қажет болса, құпиялылықты сақтауды қоса алғанда) әзірлеуге көмектесу, Жұмыскерлердің де, Қоғамның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге, сондай-ақ Қоғам Жұмыскерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына көмектесу. Омбудсмен Қоғамның тиісті органдары мен лауазымды адамдарының қарауына өзі анықтаған жүйелік сипаттағы және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді ұсынады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар береді.

# Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл, корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу

Қоғам Мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды қамтамасыз етудің, корпоративті ішкі сенімді қатынастарды құрудың қажетті факторы ретінде сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы күресуді, корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмауды қоса алғанда, бизнесті адал жүргізуді мойындайды.

Сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы күресу кезінде Қоғам мына қағидаттарға негізделеді:

* заңдылық пен этика;
* сыбайлас жемқорлық пен алаяқтықты кез келген түрінде қабылдамау;
* корпоративтік басқарудың барлық деңгейлерінде сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық әрекеттерінің көріністерін қабылдамау;
* сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық әрекеттіріне, соның ішінде мүдделер қақтығысан жол бермеушілік;
* жасалған сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық құқық бұзушылықтар үшін жазадан бұлтармау.

Әлеуметтік-жауапты заңды тұлға ретінде Қоғам өз қызметінің айқындығы мен ашықтығын ұстанады. Атап айтқанда, өылмыстық жолмен алынған кірістерді жылыстатумен байланысты тәуекелдерге қарсы іс-қимыл жөніндегі процедуралар «Қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл туралы» 28.08.2009ж. № 191-IV Қазақстан Республикасы Заңымен реттеледі. Онда қаржы мониторингі жөніндегі уәкілетті органның өкілеттіктері, қаржы мониторингнің субъектілері (банктер, биржалар, сақтандыру ұйымдары, жинақтаушы зейнетақы қорлары) нақты айқындалған, қаржы мониторингіне жататын ақшамен және (немесе) өзге мүлікпен жасалатын операциялар санамаланған, қаржы мониторингі субъектілерін тексеру тәртібі көрсетілген. Оы бағыт бойынша уәкілетті орган – Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Қаржы мониторингі жөніндегі комитеті. Сонымен қатар, Қоғамда өндірілетін өнім мен өнімді (уран, атом электрстанцияларына арналған ядролық отын, арнайы құрал-жабдық, қос мақсаттағы технологиялар мен материалдар) пайдалану Қазақстан Республикасының экспорттық бақылау туралы заңнамасының және Қазақстан Республикасының халықаралық шарттарының қолданылу аясына жатады. Жоғарыда аталған өнім мен құрал-жабдықты Қазақстан Республикасының шегінен тыс жеткізу Атом энергиясы жөніндегі халықаралық агенттіктің бақылауында.

# Еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар

Қоғам:

* өз қызметін Жалғыз акционер саясатының қағидаттарын қатаң сақтай отырып және Қазақстан Республикасының заңнамалық деңгейінде жарияланған еңбек қызметі процесінде адамның өмірі мен денсаулығын сақтау басымдығы қағидатына сүйене отырып жүзеге асырады;
* Заңнама және OHSAS 18001 халықаралық стандарты негізінде Жұмыскерлердің еңбегі мен денсаулығын қорғау саласындағы мәселелерді шешуді қамтамасыз етеді;
* өндірістік тәуекелдерді төмендетуге, жұмыс орындарында қауіпсіз және жайлы еңбек жағдайларын жасауға бағытталған шаралардың орындалуын қамтамасыз етеді;
* өз қызметін Қазақстан Республикасының экология саласындағы заңнамалық, құқықтық және нормативтік талаптарына сәйкес жүзеге асыра отырып, өндірістік қызметті іске асыру орындарында экологиялық қауіпсіздік пен табиғи ортаны сақтауды барлық жағынан қолдайды;
* қоршаған ортаға жағымсыз әсерді азайту мақсатында ластанудың кез келген түрін немесе қалдықтарын азайтуға мүмкіндік беретін процестерді, әдістерді, материалдарды, өнімдерді, энергияны пайдалану арқылы қоршаған ортаға зиянды азайтады.

# Еңбекті қорғау және қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету

# Қоғам қызметінің негізгі бағыттары

Қоғамның еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы қызметінің негізгі бағыттары:

* еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы қолданыстағы Заңнаманы сақтау;
* өндірісте жазатайым оқиғалардың және кәсіби ауырулардың алдын алу;
* қауіпсіздік мәдениетін дамыту;
* еңбек жағдайлары мен қорғауды жақсарту;
* Жұмыскерлерді еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласында оқыту, біліктілігін арттыру;
* еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік талаптарын сақтауға бақылау жасау;
* Жұмыскерлерге еңбек жағдайлары, өндірістік жарақат алу және кәсіби ауыру жағдайлары, еңбек жағдайлары бойынша жеңілдіктер мен өтемақылар туралы ақпарат беру;
* еңбек жағдайларын жақсарту, өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу бойынша қызметті қалыптастыру және жүзеге асыруға барлық Жұмыскерлерді тарту;
* еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласында мемлекеттік уәкілетті органдармен және халықаралық ұйымдармен ұдайы өзара іс-әрекет жасау;
* Жұмыскерлердің денсаулығына ұқыпты қарау, Жұмыскерлердің еңбек жағдайларын және өндірістік мәдениетті үздіксіз жақсарту;
* техникалық, экологиялық, ядролық және радиациялық қауіпсіздік нормаларын ескере отырып, бар технологияларды ұдайы жетілдіру және жаңа технологияларды енгізу;
* еңбек жағдайлары мен қорғауды жақсарту іс-шараларын қаржыландыру.

# Еңбек қорғауды басқару жүйесі

Денсаулық қорғау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету менеджменті жүйесі (ДҚжЕҚҚМЖ) Қоғам басшылығына мыналарға мүмкіндік береді:

* қауіпті өндірістік факторларды анықтау және бақылау;
* еңбек қызметінің қауіпсіздігімен байланысты тәуекелдерді тиімді басқару;
* жазатайым оқиғалардың алдын алу;
* еңбек қауіпсіздігінің стандарттарына сәйкес келмейтін қызметтен ықтимал залалды барынша азайту.

Еңбек қорғауды басқару бойынша үдерістерді стандарттау Персоналдың қауіпсіздігі мен денсаулығына төнетін қауіптердің туындау себептерін анықтауға және оларды жою мақсатында түзетуші іс-шараларды өткізуге мүмкіндік береді.

ДҚжЕҚҚМЖ жүйелі, жоспарлы сипатқа ие және Қазақстан Республикасының заңдарына, нормативтік және техникалық актілерге, Қоғамның бұйрықтарына, өкімдеріне, OHSAS 18001халықаралық стандартының талаптарына, Жалғыз акционердің өндірістегі қауіпсіздік талаптарын регламенттейтін нұсқаулары мен нұсқаулықтарына сәйкес іске асырылады. Жүйе Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелерін, технологиялық үдерістерін қамтиды және бірыңғай басқарушы құжат болып табылады, ол бойынша еңбекті қорғау бойынша бүкіл ұйымдастыру жұмыстары жүргізіледі. Онда еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етудің міндеттері, функциялары мен жұмыстардың мазмұны, өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес еңбек қорғауды басқару бойынша қызметтер мен бөлімшелердің арасында өзара байланыс жасауы белгіленген, Қоғамның әрбір Жұмыскерінің функциялары, құқықтары және салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, еңбек қауіпсіздігі ережелері мен нормалары талаптарын сақтау бойынша жауапкершілігі бөлінген. Қоғам қауіпсіздік мәдениеті деңгейін арттыруға аса назар аударады, жарақат алудың нөлдік деңгейіне қол жеткізу мақсатында озық әлемдік практикалар талданып, әзірленеді және енгізіледі. Қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін Қоғам жыл сайын орындау мерзімдерін, шығындар мен жауапты тұлғаларды көрсете отырып іс-шараларды әзірлейді және жүзеге асырады.

Әрбір жұмыс орны мен технологиялық операция бойынша ықтимал қауіп-қатердің тізімдемелері жасалып, еңбекті қорғау нұсқаулықтарына енгізіледі.

Қоғамда «Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандарға міндетті кезеңдік аттестаттау жүргізу қағидаларына» сәйкес өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жүргізіледі.

# Жұмыскерлерді жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету

2016 жылғы 22 шілдеде «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ еншілес, тәуелді және бірге бақыланатын кәсіпорындардың Жұмыскерлерін зиянды және қауіпті өндірістік факторлардан жеке қорғану құралдары номенклатурасын бірегейлендіру және қамтамасыз етуге қойылатын жалпы ұйымдастырушылық-техникалық талаптарды белгілеу мақсатында «Еңбек қауіпсіздігі стандарттарының жүйесі. «Қазатомөнеркәсіп ҰАК» АҚ кәсіпорын жұмысшыларын жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етілуіне қойылатын талаптар» «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ стандартын бекіту және қолданысқа енгізу» туралы № 168 бұйрық шықты. Аталған стандарт Жалғыз акционердің кәсіпорындарының Жұмыскерлерін зиянды және қауіпті өндірістік факторлардан қорғау мақсатында өндірістік жағдайларды пайдалануға арналған жеке қорғану құралдарының (ЖҚҚ) негізгі түрлеріне таралады және ЖҚҚ қамтамасыз етуге жалпы ұйымдастырушылық-техникалық талаптарды белгілейді. Осы стандарттың қағидалары Жұмыскерлерді ЖЖҚ-мен қамтамасыз етуді ұйымдастыру және ЖҚҚ жұмыс істеу тәртібін регламенттейтін Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарын әзірлеу кезінде қолдануға жатады.

Қоғамда Жұмыскерлерді арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да ЖҚҚ-мен Жұмыс берушінің қаражаты есебінен қамтамасыз ету нормалары белгіленген, олар ерекше температуралық жағдайларда, зиянды өндірістік факторлардың болуымен орындалатын еңбек сипаты мен шарттарына толық сәйкес келеді. Аталған ЖҚҚ Жұмыскерлерді қабылданған технологиялар мен жұмыс жағдайларымен қатар жүретін қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға, зиянды факторлар деңгейін қолданыстағы санитариялық нормалармен белгіленген шамаларға дейін төмендетуге мүмкіндік береді.

Қоғамда лайықты санитариялық-тұрмыстық жағдайлар жасалған – душ, кептіру орындары, гардероб, жуыну орындары, дәретханалар, тамақтануға арналған бөлмелер, олар қажетті тұрмыстық техникамен жабдықталған.

# Жұмыскерлердің біліктілігін арттыру

Компания тұрақты негізде мамандандырылған оқу орталықтарында белгіленген үлгідегі сертификат ала отырып, өз Жұмыскерлерін сырттай оқыту процесіне, сондай-ақ қызметкерлерді ішкі оқыту, төтенше жағдайларға арналған жаттығулар мен оқу-жаттығулар өткізуге үнемі назар аударады.

# Еңбек қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру

Қоғам еңбек жағдайларын жақсарту, қорғау және санитариялық-сауықтыру іс-шараларын қаржыландыру мәселелеріне ерекше назар аударады.

Қолданыстағы ережелер, нормалар, нұсқаулықтар, стандарттар және еңбекті қорғау бойынша басқа да нормативтік құқықтық актілердің талаптарын бұзушылықтар мен ауытқулардың алдын алу және анықтау мақсатында, еңбекті қорғаудың техникалық (кәсіподақ) инспекторлары құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен мамандарымен бірге жұмыс орындарындағы қауіпсіздік пен қауіпсіздік жұмыстарының жай-күйін ай сайынғы жоспарлы тексерулер жүргізеді, олардың барысыныда мыналар тексеріледі:

* еңбек қауіпсіздігі және қорғау талаптарының сақталуы;
* тұрмыстық үй-жайлар, душ, демалуға арналған бөлмелер, тамақтануға, арнайы киімді кептіруге арналған үй-жайлардың санитариялық жай-күйі.

Тексеру нәтижелері бөлімшелерде ай сайын өткізілетін Еңбекті қорғау күндерінде талқыланады.

**12-кесте.** 2020-2022 жж. еңбек қорғау іс-шараларына жоспарланған шығындар

*млн. теңге*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2020  күтілетін | 2021  болжам | 2022  болжам |
| 195,9 | 150,0 кем емес | 150,0 кем емес |

# Негізгі қызметті декларациялау

«Азаматтық қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес өнеркәсіптік қауіпсіздік декларациялары әзірленген және бекітілген. Құрал-жабдықты жаңарту бойынша жұмыс жүргізілуде, бұл өндіріс қауіпсіздігі деңгейін арттырудың міндетті шарты болып табылады.

# Қоршаған ортаны қорғау

Экологиялық тұрақтылық пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету, қоршаған ортаға зиянды радиологиялық және химиялық әсерді шектеу Қоғам үшін басымды міндеттер болып табылады.

Қоғамның табиғатты қорғау қызметі мына мақсаттарды белгілейді:

* өндірістік қызметті Қазақстан Республикасының экологиялық заңнамасына және Қазақстан Республикасында қолданылатын басқа да нормативтік талаптарға сәйкес жүргізу;
* өндірістік қызметтің халыққа және қоршаған ортаға әсерін барынша азайтуға бағытталған экологиялық менеджмент жүйесін енгізу;
* өндірістік апаттардың, апаттық ластанудың және экологиялық қауіптің алдын алу;
* табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану;
* техникалық және экологиялық қауіпсіздікті ескере отырып, қолданыстағы технологияларды жетілдіру және жаңа технологияларды енгізу;
* Тұрақты даму саласындағы экологиялық көрсеткіштерді тиімді қолдану негізінде өндірістік қызметті жетілдіру.

Осы мақсаттарға қол жеткізу үшін Қоғамда өндіріс қауіпсіздігі және қоршаған ортаны қорғауды әдістемелік басқару, жай-күйін бақылау және талдау жүргізу ұдайы негізде іске асырылады.

Қоғамда «Қазатомөнеркәсіп ҰАК» АҚ ESAP жол картасын жүзеге асыру бойынша «ҮМЗ» АҚ іс-шаралар жоспары» әзірленген. Жоғарыда аталған жоспардың негізгі міндеттері:

* қоршаған орта объектілерінің мониторингін жетілдіру;
* лауазымды тұлғалардың қоршаған ортаны қорғау үшін жауапкершілігін күшейту;
* мүдделі тараптармен және халықпен өзара әрекеттесу механизмдерін жетілдіру;
* кәсіпорынды түпкілікті тарату үшін шығындарды жоспарлау.

Қоғамда қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар жыл сайын әзірленіп, ШҚО бойынша Экология департаментімен келісіледі.

Қалдықтармен жұмыс істеу саласындағы корпоративтік саясаттың негізгі қағидаттары мен бағыттарын жүзеге асырылуын қолдау мақсатында Қоғамда «2017-2020жж. арналған «ҮМЗ» АҚ қалдықтарымен жұмыс істеу және «Қалдық шаруашылығы» учаскесінің (бұдан әрі – ҚШУ) қызметін қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспары» (бұдан әрі – Жоспар) әзірленген.

Жоспардың негізгі міндеттері:

* ҚШУ-да сұйық қалдықтарды төгудің нақты көлемін жыл сайын төмендету;
* ҚШУ-да сұйық қалдықтарды төгудің көлемін төмендету үшін қалдығы аз технологияларды әзірлеу және енгізу;
* 1С картасын толық консервациялау (ол толып болған соң);
* № 5 карта құрылысы.

Аталған іс-шараларды орындау қоршаған орта жағдайларын жақсартуға мүмкіндік береді.

Қоғамда «2018-2020 жылдарға арналған қалдықтарды басқару бағдарламасы» әзірленген.

Бағдарламаның мақсаты жинақталған және түзілетін қалдықтардың, сондай-ақ айналымдағы қалдықтардың көлемін және (немесе) қауіпті қасиеттерін біртіндеп төмендетуге бағытталған белгіленген көрсеткіштерге қол жеткізу болып табылады.

Бағдарламаның міндеті – жоспарланған мерзімде жұмыстың қол жетімді көлемдерін (кезеңдерін) болжай отырып, қойылған мақсатқа неғұрлым тиімді және экономикалық негізделген әдістермен жету жолын анықтау. Міндеттер төмендегілерді ескере отырып, түзілетін және жинақталған қалдықтардың көлемін төмендетуге бағытталған:

* қалдықтарды залалсыздандыру, екіншілік пайдалану және қайта өңдеу бойынша әлемдегі ең озық технологияларды Қоғамда енгізу;
* қалдықтарды қайта өңдеу мен екіншілік пайдалануға инвестицияларды тарту;
* «ҮМЗ» АҚ-да сұйық және қатты қалдықтардың түзілу көлемін азайту бойынша Іздеу-технологиялық жұмыстар жоспарын іске асыру;
* қалдықтарды көму орындарын рекультивациялау, ҚШУ-дың қоршаған ортаға кері әсерін азайту.

Санамаланған іс-шараларды жүзеге асыру және енгізу Қоғамға экологиялық тұрақтылық пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге, өндіріс қалдықтарының түзілуін барынша азайтуға және қалдықтарды басқару жүйесін ретке келтіруге мүмкіндік береді.

13-кесте. 2020-2022 жж. қоршаған ортаны қорғауды қамтамасыз етуге жоспарланған шығындар

млн. тенге

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2020,  күтілетін | 2021,  болжам | 2022,  болжам |
| 636,0 | 286,0 | 240,0 |

2021-2022жж. қоршаған ортаны қорғауды қамтамасыз етуге шығындарды төмендету «Қалдық шаруашылығы» учаскесінде нысандар құрылысының аяқталуымен байланысты.

# Ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету

Қоғам жұмыс орындарында, өндірістік алаңдарда және санитариялық-қорғау аймағы шегінде радиациялық қауіпті факторларды өлшеудің міндетті номенклатурасын орындайды. Радиациялық қауіпті факторлардың рұқсат етілген және бақылау деңгейлерінен асып кеткендігі анықталған жағдайда, артық болу себептерін жою бойынша жұмыстар жүргізіледі: жабдықтар мен көлік контейнерлерінің беттері зарарсыздандырылады, жабдықтар қосымша герметизацияланады, ластанған топырақ жиналады және қалдықтар қалдық шаруашылығы учаскесінде көміледі.

Қоғамдағы ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету және бақылау бойынша барлық жұмыстар Қазақстан Республикасында қолданыстағы ядролық және радиациялық қауіпсіздік саласындағы заңнамалық және нормативтік құжаттардың талаптарына сәйкес орындалды.

Қоғамның бөлімшелері ядролық және радиациялық қауіпсіздікті жақсартуға бағытталған іс-шараларды жүйелі түрде әзірлеуді және орындап отырады.

2020-2022 жж. өндіріс көлемдерінің жоспарлы артуымен байланысты сәуле алудың тиімді дозасының максимал мәндері 5 мЗв жетеуі мүмкін деп болжанып отыр, бұл шекті-рауалы нормадан төрт есе кем.

1. **Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму жөніндегі іс-шаралар**

Әлемдік нарықта ұзақ мерзімді бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ету, оның қызметін әртараптандыру, сондай-ақ өндіріс пен операциялық тиімділікті арттыру мақсатында Қоғам ғылыми-зерттеу, технологиялық және инновациялық әлеуетті дәйекті түрде дамыту шараларын жүзеге асырады.

Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму аясында Қоғам өзінің Ғылыми орталығы, Үлбі жобалау-конструкторлық институты, Ғылыми-техникалық ақпарат және патенттік-лицензиялық жұмыс бюросының күшімен төмендегілерге бағытталған мақсатты бағдарламалар мен іс-шараларды жүзеге асыруда:

* заманауи ғылыми-техникалық базаны құру және дамыту;
* ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстарды, оның ішінде келісімшарт негізінде басқа ғылыми-зерттеу және ғылыми-өндірістік ұйымдар мен орталықтарды тарту арқылы жүргізу;
* ғылыми-техникалық және инновациялық қызмет нәтижелерін коммерцияландыру және зияткерлік меншік құқығының уақытылы заңды бекітілуін қамтамасыз ету;
* ядролық отын циклі саласындағы инновациялық ғылыми-техникалық әзірлемелерді әзірлеу, енгізу және қолдау, сондай-ақ тантал, ниобий және бериллий шикізатының жаңа түрлерін қайта өңдеу, өнімнің жаңа түрлерін әзірлеу және жоғары қосылған құны бар өнімді шығаруға өндірістерді бағдарлау;
* жинақталған интеллектуалды капиталды дамыту, оның ішінде өндірістік оқыту процесінде де, сондай-ақ өңірдің білім беру ұйымдарымен бірлесе отырып, жоғары білікті ғылыми және инженерлік кадрларды сақтау және даярлау, сонымен қатар ядролық технологиялық білімдер мен құзыреттерді шоғырландыру және дамыту.

# Қатысу өңірлеріндегі экономикалық әсер ету жөніндегі іс-шаралар

# Қатысу өңірлеріндегі әлеуметтік-экономикалық дамуға қолдау көрсету

Қоғам олардың дамуының жоғары көрсеткіштері орта мерзімді келешекте Қоғамның Тұрақты дамуына ықпал ететін шешуші факторлардың бірі екенін түсініп, қатысу өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуына қамқорлық жасайды.

Қоғамның осы саладағы қызметі қатысу өңірлерінің әлеуметтік инфрақұрылымын, оның ішінде өзара тиімді ынтымақтастық негізінде облыстық және аудандық мемлекеттік органдармен жасалған әлеуметтік-экономикалық ынтымақтастық туралы келісімдер мен меморандумдар шеңберінде, қолдауды және дамытуды қамтиды.

Қоғам жер қойнауын адал пайдаланушы бола тұра, ҚР ҚМ МКК ШҚО бойынша МКД РММ атына өңір мен оның инфрақұрылымын әлеуметтік-экономикалық дамытуға аударымдар жіберіп тұрады. 2020-2022 жж. Қоғамның осы мақсаттарға жоспарланып отырған өңірлік бюджеттің атына жыл сайынғы аударымдары 6 400,0 мың теңгені құрайды.

Ірі салық төлеуші бола тұрағ Қоғам есептелген салықтар мен аударымдарды уақтылы аудару бойынша өзінің міндеттемелерін адал орындап келеді. 2020-2022 жылдар ішіндегі «ҮМЗ» АҚ салықтар мен аударымдар бойынша ШҚО өңірлік бюджетіне жоспарланған төлемдері қоса есептегенде 5 811,6 млн. Теңгені құрамақ, соның ішінде 2020 жылы - 1 877,9 млн. теңге, 2021 жылы - 1 917,9 млн. теңге, 2022 жылы - 2 015,8 млн. теңге.

# Тұрақты даму аясында сатып алу қызметін басқару рәсімдері

Сатып алу қызметі үшін жауапкершілік және олардың орындалуын бақылау бизнесті қамтамасыз ету жөніндегі басқарушы директорға, сатып алу жөніндегі директорға және Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелеріне жүктелген.

Қоғам https://zakup.sk.kz веб-сайтында электрондық сатып алулардың ақпараттық жүйесінде (бұдан әрі – ИСЭЗ 2.0) сатып алулардың ашықтығы мен айқындылығын қамтамасыз етеді, аталған жүйеде тауарлар, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтердегі қажеттілікті жоспарлаудан бастап сатып алуды өикізу, шарттарды жасау және орындауға, тауарды қоймаға жекізумен аяқтағанға дейінгі толық циклі іске асырылады.

Қоғам мыналарды іске асырады:

* алдын ала біліктілік іріктеуді ұдайы жүргізу, Қоғамның білікті әлеуетті жеткізушілерінің тізбесін қалыптастыру және жүргізу.
* ұзақ мерзімді немесе қысқа мерзімді перспективаларды максимизациялау негізінде тауарларды сатып алудың оңтайлы тәсілін анықтайтын «Тантал» сатып алу категориялық стратегиясын жұмыс режимінде ұстау (уақытында жаңарту).
* Қоғамның сатып алу жөніндегі директорының қызметі басшылығының сатып алу қызметінің нормативтік-құқықтық актілері мен қателіктер жіберу және тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алудың кешіктірілу тәуекелін төмендетуге мүмкіндік беретін өзге де нормативтік-құқықтық актілерге енгізілген өзгертулер бойынша мастер-кластарды ұдайы өткізуі.
* бериллий және тантал өндірістері арналған шикізат қорының нормативті деңгейі мен 3 айлық қорын жасау және қолдап тұру арқылы қорларды басқару; Қоғамның орталық қоймаларындағы қордың жалпы жиынтығындағы талап етілмеген қорлар үлесін азайту.

Қоғам отандық жеткізушілерді қолдау мақсатында жергілікті қамту үлесі 45% (шетелдік жеткізушілерден сатып алынған шикізатты қоспағанда) деңгейінде қатысуымен қатысу өңірлерінің жергілікті жеткізушілерімен тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу туралы шарттар жасасуға көмектесуді жоспарлап отыр.

# Бақылау тетіктері

Тұрақты даму бағдарламасын жүзеге асыру, оның мақсатына қол жеткізу және міндеттерін шешу үшін тиісті бақылау тетіктері қалыптастырылады.

# Еңбек қауіпсіздігі және қорғау жөніндегі өндірістік кеңес

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 203-бабына сәйкес Қоғам мен Кәсіподақтың еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат алу мен кәсіби ауырулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-қимылын іске асыру үшін «ҮМЗ» АҚ Еңбек қауіпсіздігі және қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылды.

Өндірістік кеңестің негізгі міндеттері:

* Жұмыс берушінің еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі ұйымдастырушылық және өзге де іс-шараларын келісу;
* жұмыс орындарында еңбек жағдайлары және қорғауды тексеруді ұйымдастыру, еңбекті қорғау мәселелерін шешу бойынша Жұмыс берушіге ұсыныстар дайындау;
* Ұжымдық шарттың тиісті бөлімінің жобасын дайындау үшін ұйымдастырушылық-техникалық және санитариялық-сауықтыру іс-шараларын әзірлеу жөніндегі ұсыныстарды қарастыру;
* Қоғам Жұмыскерлеріне төмендегілер туралы ақпарат беру:
  + жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен қорғаудың жай-күйң мен жақсарту бойынша жұргізіліп жатқан іс-шаралар;
  + жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері;
  + Қазақстан Республикасының өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы, арнайы киіммен, аяқ-киіммен және жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету бойынша қолданыстағы нормативтік актілер, санитариялық нормалар мен ережелер, оларды дұрыс қолдану;
* Жұмыс берушіге еңбекті қорғау бойынша, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдерін оқытуды ұйымдастыруға, сонымен қатар еңбек қауіпсіздігі талаптарын білуді тексеруді ұйымдастыруға қолдау көрсету.

Қоғамның СТ 14.0028-16 «ҮМЗ» АҚ-да еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша жұмыстарды ұйымдастыру» стандартына сәйкес Қоғамда тоқсан сайын және жыл қорытындылары бойынша Басқарма Төрағасының Бірінші орынбасары – бас инженердің жанында кеңестер өткізіліп тұрады, оларда өткен кезең ішінде Қоғамда еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау, ядролық, радиациялық, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі мәселелері қарастырылады.

Еңбекті, қоршаған ортаны қорғау және радиациялық қауіпсіздік саласындағы жұмыс нәтижелілігі үшін Қоғам Тұрақты даму саласында есептілік жүргізеді:

* тоқсан сайын және жыл қорытындылары бойынша еңбекті, қоршаған ортаны қорғау және радиациялық қауіпсіздіктің жай-күйі туралы есептер жасалады;
* жыл бойында, белгіленген мерзімдерге сәйкес, радиациялық қауіпсіздік, еңбекті және қоршаған ортаны қорғау мәселелері бойынша корпоративтік семинар-кеңестердің хаттамалық шешімдерін орындау туралы есептер дайындалады.

# Іс-шараларды есепке алу жүйесі

Өз қызметін одан да тиімді етуге бағытталған мақсаттарды белгілеу, жұмыс нәтижелілігін бағалау, сонымен қатар қайта өзгертулерді басқару үшін Қоғам Тұрақты даму саласында мына есептіліктерді жүргізеді:

* жартыжылдық пен жыл аяқталған соң, Персоналды оқыту бойынша шоғырландырылған есеп жасалады;
* тоқсан сайын әлеуметтік-еңбек көрсеткіштері бойынша шоғырландырылған ақпарат жасалады.

# Тәуекелдерді басқару жүйесі

Қоғамның қызметі түрлі тәуекелдермен байланысты, сондықтан тәуекелдерді басқарудың тиімді жүйесі Қоғам қызметінің негізін қалаушы элемент болып табылады. Тәуекелдерді дәл және уақтылы анықтау, бағалау, мониторинг және әрекет ету басқарудың барлық деңгейлерінде тиімді шешімдер қабылдауға және Тұрақты даму бағдарламасының қойылған мақсаттары мен міндеттерінп қол жеткізуді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қоғамда жыл сайынғы негізде тәуекелдер тізімдемелері мен карталары бекітіледі, оларға Тұрақты дамудың экономикалық, экологиялық және әлеуметтік құрамдастары кіреді.

Жалғыз акционердің жария компания ретіндегі мәртебесін назарға ала отырып комплаенс мәселелеріндегі тәсілдемелерді жүйеге келтіру және біркелкілігі үшін, сонымен қатар тәуекелдерді тәуелсіз, кәсіби бағалауды жүргізу және тәуекел-менеджменті сапасын арттыру мақсатында Қоғамда тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицер лауазымы енгізілді.

Қоғам тәуекелдерді іске асырудың алдын алуға және тәуекелдерді іске асырылу салдарын азайтуға бағытталған шараларды сәтті жүзеге асырады. Тәуекелдер тізілімі шеңберінде ескерту іс-шараларын өткізу туралы есептер тұрақты түрде жасалады.

Қоғамның барлық сәйкестендірілген тәуекелдері COSO «Ұйымның тәуекелдерін басқару–біріктірілген үлгі» әдіснамасына сәйкес бес негізгі санатқа бөлінген: стратегиялық, қаржылық, операциялық, инвестициялық және құқытық.

Жоғарыда аталған есептерді атқарушы орган Тұрақты даму қағидаттарын жүзеге асыру барысы туралы ақпаратты ашу мақсатында Қоғамның Директорлар кеңесінің қарауына жібереді.

# Сыртқы бақылау жүйесі: Мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынас жасау

Стейкхолдерлер әсер ету дәрежесімен немесе Қоғамның қызметі нәтижесінде тікелей немесе жанама, оң немесе теріс әсерлерге ұшырау қабілетімен анықталады және олар өндірістік үдерістерге, корпоративті басқаруға немесе брендтің адалдығына әсер етуі әлеуетті мүмкін болады.

Стейкхолдерлер картасында мүдделі тараптар мүдделі тараптарды анықтау мен таңдаудың тиісті қағидаттарына сәйкес анықталады.

Мүдделі тараптармен тиімді мақсатты бағытталған өзара іс-қимылды ұйымдастыру мақсатында қоғамдық топтар Ұйымның қызметіне тікелей немесе жанама әсер ететіндігіне қарай, сондай-ақ Ұйым оларға көрсететін әсеріне қарай «жақын» және «алыс» топтарға бөлінеді.

Тұрақты даму бағдарламасы барлық мүдделі тараптардың мүдделерін қанағаттандыруға бағытталған:

Жақын топ – Жалғыз акционер, Инвесторлар, Жеткізушілер мен тұтынушылар, Персонал, Кәсіподақтар, Орталық атқарушы орган, Менеджмент және жоғары басшылық, Кредиторлар, Сыртқы аудиторлар мен кеңесшілер.

Алыс топ – Қоғамдық, экологиялық және басқа да ұйымдар, Жергілікті қауымдастықтар, Рейтингтік агенттіктер, лицензия беретіннен басқа Орталық атқарушы органдар, Серіктестер, Жергілікті атқарушы органдар, БАҚ, МЕҰ.

Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу процесі – кез келген компания қызметінің ажырамас бөлігі болып табылады. Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу компанияға әлеуметтік капиталды құруға, тәуекелдерді болдырмауға және азайтуға, дамудың жаңа мүмкіндіктерін анықтауға мүмкіндік береді. Осыған байланысты Қоғам алдағы жылдары мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу үдерісіне ерекше назар аударады.

Қоғам әлеуметтік жауапкершілікті сезінетін компания ретінде серіктестермен Тұрақты даму қағидаттарын шарттарда, келісімдерде және серіктестермен өзара қарым-қатынас жасау бойынша басқа да тиісті құжаттарда осы қағидаттардың сақталуына назар аудара отырып, ынталандыруға және жеңілдетуге ұмтылатындығын атап өткен жөн.

Мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынас жасау – бұл үнемі дамытуды, тәжірибелер мен процедураларды жетілдіруді көздейтін үздіксіз циклдік процесс.

Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасаудың тиісті тиісті әдістері мен арналары анықталған. Қызметтің әртүрлі аспектілері бойынша мүдделі тараптармен диалогтар құрылып жатыр. Мазасыздықтар мен кінәрат-талаптар туралы ақпарат алу үшін Қоғамның сыртқы веб-сайтындағы кері байланыс жүйесі арқылы өтініштер мен шағымдарды жіберу мен қарау механизмі – жазбаша өтініш немесе «жедел желіге» телефон арқылы қоңырау шалу қолданылады.

# Күтілетін нәтижелер

Бағдарламаны жүзеге асыру орта мерзімді келешекте Қоғамның әлеуметтік жауапты заңды тұлға ретіндегі позициясын нығайту және Қоғамның әлеуметтік-экономикалық даму міндеттерін шешу, сонымен қатар 2022 жылға қарай мына нәтижелерге қол жеткізуге көмектеседі:

# Әлеуметтік іс-шаралар

* 2022 жылға дейін еңбек ұжымдарында Әлеуметтік тұрақтылық рейтингінің көрсеткішін 78%-тен төмен емес деңгейде әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету;
* қоғамның Басқарма Төрағасы және мүшелерінен бастап құрылымдық бөлімшелердің персоналына қарай сатыланатын қызметтің негізгі көрсеткіштеріне қол жеткізу негізінде жыл бойындағы жұмыс нәтижелері бойынша сыйақы төлеу арқылы Қоғам жұмыскерлерінің еңбек белсенділігін ынталандыру, сонымен қатар олардың нормативтен жоғары нәтижелерге қол жеткізуіне түрткі болу;
* Қоғам жұмыскерлеріне ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына күнтізбелік жыл ішінде бір реттен жиі емес бір лауазымдық жалақы мөлшерінде материалдық көмек көрсету;
* Қоғам жұмыскерлерінің алдында барлық әлеуметтік міндеттемелерді орындау, сонымен қатар COVID-19 коронавирусты инфекциясының таралауымен негізделген Қазақстан Республикасындағы төтенше жағдай кезіңінде еңбек құқығы мәжбүрлі түрде шектелген жұмыскерлерге қатысты қосымша әлеуметтік қолдау шараларын жүзеге асыру;
* 2020-2022 жылдар аралығындағы кезеңде 381,616 млн.теңгеден артық сомаға 25 451 адам-семинардан артық кәсіптік дамыту және оқыту;
* Қоғам және Кәсіподақ арасында жасалған Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес Қоғам Жұмыскерлерін әлеуметтік кепілдемелер, жеңілдіктер және өтемақылар кешенімен қамтамасыз ету;
* әлеуметтік бағдарламаларды дамыту және жастар саясатын жетілдіру сияқты іс-шараларды іске асыру жолымен Қоғам имиджін арттыру және корпоративтік мәдениетті нығайту;
* корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығыстарын реттеу және жол бермеу;
* Қоғамның қаржылық және қаржылық емес қызметінің ашықтығы мен айұындылығын қамтамасыз ету, сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл жасауды қоса алғанда бизнесті адал жүргізу.

# Еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар

* жарақаттану жағдайларын болдырмау;
* еңбек жағдайларын жақсарту, қорғау және санитариялық-сауықтыру іс-шараларының кешенді жоспарын 150 млн.теңгеден кем емес сомаға жыл сайын қаржыландыру;
* экологиялық тұрақтылық пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету, қоршаған ортаға зиянды радиологиялық және химиялық әсер етуді шектеу;
* қалдықтармен жұмыс істеудің барлық сатыларында қалдықтар қозғалысын корпоративтік бақылау, есепке алу және мониторинг жасау жүйесін құру көмегімен қалдықтардың қоршаған ортаға әсерін барынша азайту.

# Ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму жөніндегі іс-шаралар

* технологиялық көшбасшылық;
* экспорттық жеткізілімдер және өткізу нарықтарының географиясын кеңейту;
* өнім желісін ұдайы жаңартып және кеңейтіп отыру;
* өндірістер тиімділігін арттыру, шығындарды оңтайландыру.

# Экономикалық даму жөніндегі іс-шаралар

* төмендегілер арқылы қатысу өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуына және әлеуметтік инфрақұрылымын дамытуға әсер ету:

- өзара тиімді ынтымақтастық негізінде облыстық және аудандық мемлекеттік органдармен жасалатын әлеуметтік-экономикалық ынтымақтастық туралы келісімдер мен меморандумдар аясында Қоғамның міндеттемелерін орындау;

- Қоғамның өңірлік бюджетке салықтар мен басқа да аударымдарды уақтылы аудару бойынша міндеттемелерін адал орындау;

* қатысу өңірлерінің шағын және орта бизнесін олармен шарттар жасасу арқылы қолдау.

# Сатып алу қызметін басқару жөніндегі іс-шаралар

* «ҮМЗ» АҚ-да ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін және нарықтық құнын арттыруға бағдарланған сатып алу қызметін басқарудың кешенді жүйесін (Сатып алудың жаңа моделі) енгізу;
* кәсіпкерлік қызметті іске асыратын мүгедектер ұйымдары мен жеке тұлға – мүгедектерді қолдау шартында, барлық әлеуетті жеткізушілерге сатып алу процесіне қатысу үшін тең мүмкіндіктерді беру;
* сертификатталған және әлеуметтік-жауапты жеткізушілерден сатып алуды іске асыру.

Күтілетін нәтижелерге қол жеткізілсе, Қоғам Тұрақты дамудың жаңа деңгейіне жетіп, корпоративтік имиджі мен беделін нығайтады, Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау жасау үшін ашықтық пен қолжетімділікті қамтамасыз етеді.