**Утверждено**

 Советом директоров АО «УМЗ»

 Протокол № 11 от 13.08.2020 г.

 **Одобрено**

 решением Правления АО «УМЗ»

 Протокол № 20/1218 от 14.05.2020 г.

**ПРОГРАММА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

**АО «УЛЬБИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»**

**НА 2020-2022 ГОДЫ**

**Усть-Каменогорск, 2020**

**СОДЕРЖАНИЕ**

[1 Основные положения 4](#_Toc499219393)

[2 Термины и определения 4](#_Toc499219394)

[3 Принципы Устойчивого развития 5](#_Toc499219395)

[4 Текущее состояние деятельности в области Устойчивого развития 6](#_Toc499219396)

[4.1. Регулирование трудовых отношений и обеспечение социальной защищенности Работников 6](#_Toc499219397)

[4.2. Участие в исследовании Индекса социальной стабильности 6](#_Toc499219398)

[4.3. Охрана здоровья, безопасность труда и забота об окружающей среде 7](#_Toc499219399)

[4.4. Социально-экономическое развитие регионов присутствия 9](#_Toc499219400)

[4.5. Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов 10](#_Toc499219401)

4.6. Научно-техническое и инновационно-технологическое развитие 11

[5 Основные задачи и мероприятия Программы 12](#_Toc499219402)

[5.1. Основные задачи Программы 12](#_Toc499219403)

[5.2. Мероприятия программы 12](#_Toc499219404)

[6 Социальные мероприятия 13](#_Toc499219405)

[6.1. Обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах 13](#_Toc499219406)

[6.1.1 Индекс социальной стабильности 14](#_Toc499219407)

[6.1.2 Мероприятия по обеспечению социально-трудовых условий производственного Персонала 14](#_Toc499219408)

[6.2 Развитие кадрового потенциала 14](#_Toc499219409)

[6.2.1 Транспарентная система оплаты труда и конкурентоспособный уровень заработной платы 15](#_Toc499219410)

[6.2.2 Совершенствование процедуры подбора, отбора и найма Персонала Общества 17](#_Toc499219411)

[6.2.3 Профессиональное развитие Работников 18](#_Toc499219412)

[6.2.4 Реализация корпоративных программ обучения Работников и привлечение талантливых выпускников 18](#_Toc499219413)

[6.2.5 Развитие потенциала Персонала путем работы с резервом, реализации конкурсов профессионального мастерства и др. 1](#_Toc499219414)9

[6.2.6 Сотрудничество с Профсоюзом и обеспечение соблюдения взаимных обязательств Работодателя и Работников](#_Toc499219415) 20

[6.2.7 Развитие социальных программ для Работников](#_Toc499219416) 20

[6.2.8 Молодежная политика Общества](#_Toc499219417) 21

[6.3 Обеспечение социального спокойствия в Обществе 22](#_Toc499219418)

[6.3.1 Институт медиаторов 22](#_Toc499219420)

[6.3.2 Институт Омбудсмена 23](#_Toc499219421)

[6.4 Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов 23](#_Toc499219422)

[7 Мероприятия по охране труда и защите окружающей среды 24](#_Toc499219423)

[7.1 Охрана и обеспечение безопасных условий труда 24](#_Toc499219424)

[7.1.1 Основные направления деятельности Общества 24](#_Toc499219425)

[7.1.2 Система управления охраной труда 25](#_Toc499219426)

[7.1.3 Обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты 26](#_Toc499219427)

[7.1.4 Повышение квалификации Работников 26](#_Toc499219428)

[7.1.5 Финансирование мероприятий по охране труда 26](#_Toc499219429)

[7.1.6 Декларирование основной деятельности 27](#_Toc499219430)6

[7.2 Охрана окружающей среды 27](#_Toc499219431)

* 1. [Обеспечение ядерной и радиационной безопасности 29](#_Toc499219432)

8 Мероприятия по научно-техническому и инновационно-технологическому развитию 29

[9 Мероприятия по экономическому воздействию в регионах присутствия 30](#_Toc499219433)

[9.1 Поддержка социально-экономического развития регионов присутствия 30](#_Toc499219434)

[9.2 Процедуры управления закупочной деятельностью в рамках Устойчивого развития 30](#_Toc499219435)

[10 Механизмы контроля 31](#_Toc499219436)

[10.1 Производственный Совет по безопасности и охране труда 31](#_Toc499219437)

[10.2 Система учета мероприятий 32](#_Toc499219438)

[10.3 Система управления рисками 32](#_Toc499219439)

[10.4 Внешняя система контроля: взаимодействие с Заинтересованными сторонами 32](#_Toc499219440)

[11 Ожидаемые результаты 33](#_Toc499219441)

[11.1 Социальные мероприятия 34](#_Toc499219442)

[11.2 Мероприятия по охране труда и защите окружающей среды 34](#_Toc499219443)

11.3 Мероприятия по научно-техническому и инновационно-технологическому развитию 31

[11.4 Мероприятия по экономическому развитию 35](#_Toc499219444)

[11.5 Мероприятия по управлению закупочной деятельностью 35](#_Toc499219445)

# Основные положения

Концепция в области устойчивого развития компании разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Компании, Стратегией развития АО «НАК «Казатомпром» на период 2018-2028 годы, Корпоративной политикой АО «НАК «Казатомпром» в области устойчивого развития, а также иными внутренними документами.

Программа Устойчивого развития АО «УМЗ» (далее – Программа) разработана в соответствии с Кодексом корпоративного управления АО «УМЗ» (далее – Общество), утверждённого Решением Единственного акционера Общества № 414 от 09.09.2015 г., Стратегией развития Общества на 2018-2028 годы и основными направлениями деятельности Единственного акционера в области устойчивого развития. Целью Программы Устойчивого развития АО «УМЗ» является укрепление позиции Общества как социально ответственной компании в среднесрочной перспективе и решение задач социально-экономического развития Общества и обеспечение эффективной реализации Стратегии развития Общества на 2018-2028 годы.

# Термины и определения

* **ВКО –** Восточно-Казахстанская область:
* **Единственный акционер –** АО «НАК «Казатомпром»;
* **Заинтересованная сторона (стейкхолдер) –** англ. stákeholderлица, реализация прав которых предусмотрена Законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества и связана с деятельностью Общества: потребители, персонал, акционеры и общество в целом;
* **Законодательство –** совокупность законодательных и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан;
* **Медиация –** метод разрешения споров с привлечением посредника, который помогает сторонам конфликта наладить конфликтную ситуацию с вариантом решения, который удовлетворил бы интересы и потребности всех участников конфликта;
* **Молодой работник –** Работник Общества в возрасте до 29 лет;
* **Окружающая среда –** природное окружение, в котором функционирует Общество, включая воздух, воду, землю, природные ресурсы;
* **Общество –** АО «УМЗ»;
* **Омбудсмен** – лицо, назначаемое Советом директоров Общества, роль которого заключается в консультировании обратившихся к нему работников Общества, оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, соблюдении принципов деловой этики работниками Общества;
* **Профсоюз –** Общественное объединение «Локальный профсоюз работников АО «УМЗ»;
* **Профсоюзный комитет –** руководящий орган Общественного объединения «Локальный профсоюз работников АО «УМЗ»;
* **Работники (Персонал) –** физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;
* **Работодатель –** физическое или юридическое лицо, с которым Работник состоит в трудовых отношениях;
* **Устойчивое развитие –** это развитие, при котором Общество управляет влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон;
* **Фонд –** ФНБ «АО «Самрук-Казына».

# Принципы Устойчивого развития

Реализация Программы осуществляется на основе следующих принципов в области Устойчивого развития:

* **Открытость**

Общество открыто к встречам, обсуждениям и диалогу; Общество стремится к построению долгосрочного сотрудничества с Заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Общества и Заинтересованных сторон.

* **Подотчетность**

Общество осознает свою подотчетность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество и стремится минимизировать отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество путем бережного отношения к ресурсам, последовательного сокращения выбросов, отходов и внедрения высокопроизводительных энерго- и ресурсосберегающих технологий.

* **Прозрачность**

Общество стремится к тому, чтобы его деятельность и решения были ясными и прозрачными для заинтересованных сторон. Общество своевременно раскрывает предусмотренную законодательством и внутренними документами информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации.

* **Этичное поведение**

В основе решений и действий Общества лежат такие ценности, как уважение, честность, открытость, командных дух, доверие, добросовестность и справедливость.

* **Уважение**

Общество уважает права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров или возникающих в рамках деловых взаимоотношений.

* **Законность**

Решения, действия и поведение Общества соответствует законодательству РК и решениям органов Общества.

* **Соблюдение прав человека**

Общество соблюдает и способствует соблюдению прав человека, предусмотренных Конституцией РК и международными документами, такими как Всеобщая декларация о правах человека.

* **Нетерпимость к коррупции**

Общество заявляет о своей абсолютной нетерпимости к коррупции в любых ее проявлениях во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами.

* **Недопустимость конфликта интересов**

Общество осознает, что серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Общества и подорвать доверие к нему со стороны акционеров и иных Заинтересованных сторон. При взаимодействии с партнерами и заинтересованными сторонами Общество стремится действовать максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, и предпринимает меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов для обеспечения беспристрастного выполнения Работниками Общества своих обязанностей.

* **Личный пример**

Каждый из Работников Общества ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов Устойчивого развития; должностные лица и Работники, занимающие управленческие позиции, своим личным примером должны мотивировать к внедрению принципов Устойчивого развития.

# Текущее состояние деятельности Общества в области Устойчивого развития (на основании данных за 2017-2019 гг.)

Основными направлениями деятельности Общества в области Устойчивого развития являются:

* регулирование трудовых отношений и обеспечение социальной защищенности Работников;
* участие в исследовании по определению Индекса социальной стабильности;
* охрана здоровья, безопасность труда и забота об окружающей среде;
* социально-экономическое развитие в регионах присутствия.

# Регулирование трудовых отношений и обеспечение социальной защищенности Работников

Общество признает и уважает права каждого при найме Персонала и осуществлении трудовой деятельности. Работники Общества являются главным активом и основой успеха в достижении лидирующего положения в поставках высококачественной урановой, бериллиевой, танталовой и ниобиевой продукции, а также залогом Устойчивого развития Общества в будущем. Важнейшей целью в управлении Персоналом является создание команды профессионалов для достижения высоких бизнес-результатов Общества.

Между Работодателем Общества в лице Председателя Правления Общества и Работниками Общества в лице председателя Профсоюза, заключен Коллективный договор на 2019-2022 гг.

Действие Коллективного договора распространяется на:

* Работодателя Общества;
* Работников Общества – членов Профсоюза, от имени которых заключен Коллективный договор;
* освобожденных и штатных Работников Профсоюза;
* бывших Работников Общества в части, предусмотренной условиями Коллективного договора.

Кроме того, в соответствии с приказом Работодателя Работникам Общества, являющимися резидентами Республики Казахстан, независимо от членства в профсоюзных или иных общественных объединениях, предоставляются социальные льготы, гарантии и компенсационные выплаты, включенные в Коллективный договор и оказываемые за счет средств Общества.

С учётом финансово-экономического положения Общества в Коллективном договоре устанавливаются более высокие гарантии, льготы и компенсационные выплаты по сравнению с Законодательством Республики Казахстан.

# Участие в исследовании Индекса социальной стабильности

Ежегодно, начиная с 2013 года, Частным учреждением «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» проводятся исследования по определению рейтинга социальной стабильности в Обществе по следующим индексам:



Таблица 1. Результаты рейтинга социальной стабильности Общества за 2017-2019 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Индекс**  | **2017** | **2018** | **2019** | **Текущий уровень** |
| **ИСС** | **78%** | **73%** | **77%** | **Выше среднего** |
| Вовлеченность | 78% | 58% | 64% | Позитивный |
| Социальное благополучие | 76% | 60% | 65% | Повышенный |
| Социальное спокойствие | 76% | 71% | 70% | Стабильный |
| Социальное развитие | 99% | 94% | 99% |  |

Уровень ИСС «выше среднего» демонстрирует, что вопросам социального развития в Обществе уделяется повышенное внимание. Социальный фон и настроения производственного Персонала указывают на их позитивный настрой и конструктивный подход в решении возникающих проблем.

Следует отметить, что Индекс социальной стабильности Общества находится на уровне «выше среднего» с момента начала исследования.

# Охрана здоровья, безопасность труда и забота об окружающей среде

Работа по профилактике и недопущению несчастных случаев на производственных объектах Общества проводится в соответствии с «Политикой руководства АО «УМЗ» в области менеджмента (качества, экологии, охраны здоровья и обеспечения безопасности труда)», принятой на заседании Правления Общества (протокол № 24/1159 от 06.05.2019).

В Обществе внедрена интегрированная система менеджмента, соответствующая IS0 14001:2004 (система менеджмента окружающей среды), ISO 9001:2008 (система менеджмента качества), и OHSAS 18001:2007 (система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда). В соответствии с этой системой в Обществе организована работа по соблюдению требований Законодательства Республики Казахстан в области охраны труда и окружающей среды, радиационной и ядерной безопасности, промышленной и пожарной безопасности.

В Обществе разработаны программы в области экологии, в которых установлены экологические цели, задачи и определены экологические целевые показатели. Анализ выполнения программ в области экологии отражает результаты деятельности Общества в области охраны окружающей среды:

* снижение вредного воздействия производственной деятельности на окружающую среду (снижение выбросов, сбросов, образования и размещения отходов, загрязнения подземных вод);
* предупреждение экологических аварий и аварийных ситуаций, инцидентов;
* предотвращение истощения природных ресурсов.

Общество осуществляет круглосуточный производственный экологический и радиационный контроль за эмиссиями в окружающую среду, который проводится Испытательным центром, оснащенным аналитической, дозиметрической и радиометрической аппаратурой для проведения квалифицированных замеров параметров в соответствии с установленной номенклатурой производственного, экологического и радиационного контроля.

Большое значение Общество уделяет вопросам финансирования мероприятий по улучшению условий, охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий, а также охране окружающей среды. Суммы затрат из средств Общества для реализации данных мероприятий приведены в Таблицах 2 и 3.

**Таблица 2.** Затраты на мероприятия по охране труда в 2017-2019 гг.

 *млн. тенге*

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

Таблица 3. Затраты на мероприятия по охране окружающей среды в 2017-2019 гг.

 млн. тенге

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

В результате проводимых мероприятий достигнуты следующие показатели, приведенные в Таблицах 4 - 6.

**Таблица 4.** Показатели улучшения условий труда, снижения вероятности травматизма, снижения вероятности заболеваемости и вероятности аварий в 2017-2019 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | ед. изм. | 2017 | 2018 | 2019 |
| Улучшены условия труда | чел. | 1813 | 1846 | 2651 |
| Снижена вероятность травматизма | чел. | 351 | 329 | 446 |
| Снижена вероятность заболеваемости и вероятности аварий | чел. | 275 | 261 | 204 |

**Таблица 5.** Коэффициент частоты несчастных случаев (количество несчастных случаев на 1 000 работающих) в 2017-2019 гг.

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

**Таблица 6.** Коэффициент LTIFR (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности на 1 миллион часов) в 2017-2019 гг.

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

В соответствии с Гигиеническими нормативами «Санитарно-эпидемиологические требования к обеспечению радиационной безопасности», утвержденными Министром национальной экономики Республики Казахстан (приказ № 155 от 27.02.2015) годовая эффективная доза облучения Персонала группы А не должна превышать 20 мЗв. В 2017-2019 гг. в Обществе фактическое значение максимальной годовой дозы не превысило 2,5 мЗв.

**Таблица 7.** Максимальные значения эффективной дозы облучения Персонала
группы А в 2017-2019 гг.

|  |  |
| --- | --- |
| Год | Максимальные значения годовой эффективной дозы облучения персонала группы А, мЗв |
| 2017 | 2,52 |
| 2018 | 1,77 |
| 2019 | 1,75 |

# Социально-экономическое развитие регионов присутствия

Общество является социально-ответственным юридическим лицом, поэтому развитие социальной сферы и реализация социальных проектов является одним из приоритетов Общества.

В марте 2017 года Общество участвовало в подписании трёхстороннего Меморандума о сотрудничестве в рамках социально-экономического развития региона между АО «НАК «Казатомпром», АО «УМЗ» и Акиматом ВКО на 2017-2019 гг. Предметом Меморандума являлось сотрудничество сторон в сфере социально-экономического развития Восточно-Казахстанской области, направленное на дальнейшее развитие экономики и социальной сферы региона, повышение уровня благосостояния и жизни граждан в связи с реализацией инвестиционных проектов Общества. В рамках реализации данного Меморандума Обществом в ноябре 2017 года по договору дарения №13 от 15.11.2017 года в адрес РГУ Департамента государственных доходов по ВКО КГД МФ РК был перечислен 1 (один) миллиард тенге на социально-экономическое развитие Восточно-Казахстанской области.

В декабре 2017 года в рамках заключённого Меморандума о взаимном сотрудничестве в области социального партнёрства между Акиматом ВКО и АО «УМЗ» на 2017 год, подписанного 6 декабря 2017 года, по ценам ниже рыночных, Коммунальному государственному казённому предприятию «Ертiс-концерт», путём заключения прямого договора о государственных закупках имущества, Обществом продано здание Дворца культуры АО «УМЗ» с имуществом, необходимым для его эксплуатации по целевому назначению, и прилегающим земельным участком для его размещения.

Ежегодно в рамках исполнения контрактов о недропользовании АО «УМЗ» осуществляет отчисления в адрес РГУ УГД по г. Усть-Каменогорску и РГУ ДГД по ВКО КГД МФ РК на социально-экономическое развитие региона и его инфраструктуры. Размер этих отчислений в 2017, 2018 и 2019 годах составил, соответственно, 5 171,7 тыс. тенге, 9 089,0 тыс. тенге и 6 606,6 тыс. тенге.

В течение 2017-2019 гг. АО «УМЗ», являясь крупным налогоплательщиком, перечислило в региональный бюджет ВКО налогов и отчислений на сумму
5 284,2 млн. тенге.

Кроме того, Общество регулярно проводит работы по поддержанию в надлежащем состоянии (уборка территории, содержание газонов и зеленых насаждений, текущий ремонт) городских мемориальных объектов, тесно связанных с историй Общества, (мемориал В.П. Потанина, бюст-памятник Е.П. Славскому). Ежегодные затраты на эти цели составляют от 1,4 до 1,9 млн. тенге. Для ветеранов Общества и пенсионеров города Усть-Каменогорска Общество проводит мероприятия ко Дню Победы и Международному дню пожилых людей. Ежегодно затраты на эти мероприятия составляют около 10 млн. тенге.

С 2012 года работники Общества присоединились к реализации Комплексного плана по поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и взяли на патронатное воспитание 23 ребенка из детских домов г. Усть-Каменогорска. Работники Общества приобщают воспитанников к условиям современной жизни, обеспечивая их участие в проводимых корпоративных, праздничных, спортивных и иных культурно-массовых мероприятиях Общества. В рамках ежегодной Республиканской акции «Дорога в школу» для патронатных детей Работниками Общества собираются денежные средства на приобретение одежды, обуви, рюкзаков, канцелярских принадлежностей и другого. В 2017-2019 гг. Работниками Общества собрано 2 564 тыс. тенге.

Более десяти лет Работники Общества в лице Объединения молодёжи
Общества помогают Специализированному Дому ребёнка города
Усть-Каменогорска. Ежегодно через акцию «Подари улыбку» осуществляется сбор денежных средств на нужды Дома ребенка. На собранные средства приобретаются (по согласованию с администрацией Дома ребенка) необходимые вещи. В 2017-2019 гг. собраны денежные средства в размере 867,3 тыс. тенге.

# Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов

В Обществе на постоянной основе ведётся работа, направленная на предупреждение и пресечение фактов коррупции, мошенничества. Основные направления деятельности Общества и общие правила поведения должностных лиц и Работников определены требованиями в «Политике АО «УМЗ» по противодействию коррупции и мошенничеству», а также отражены в «Политике корпоративной социальной ответственности АО «УМЗ».

На информационных стендах и на внутреннем сайте Общества размещены номера телефонов доверия и адреса электронной почты Фонда, Единственного акционера Общества, Службы директора по безопасности и режиму Общества, для возможности сообщения работниками Общества и заинтересованными лицами информации о фактах коррупции, мошенничества, нарушений норм корпоративной этики, а также о неправомерных действиях со стороны должностных лиц Общества.

Для минимизации возможности причинения материального ущерба, возникновения коррупционных рисков, а также защиты деловой репутации Общества, как субъекта квазигосударственного сектора при проведении процедур закупок применяется инструкция И.19.0009-16 «О порядке проверки потенциального поставщика АО «УМЗ».

* 1. **Научно-техническое и инновационно-технологическое развитие**

Задачи, приоритеты и основные направления научно-технического и инновационно-технологического развития Общества определяются «Стратегией развития АО «УМЗ» на 2018-2028гг», «Технической политикой АО «УМЗ», «Политикой развития инжиниринга и инноваций АО «УМЗ» в области ядерно-топливного цикла и редких металлов (ЯТЦ и РМ)».

В настоящее время Общество имеет сертификат соответствия системы менеджмента АО «УМЗ» требованиям стандартов ИСО 9001:2015, ИСO 14001:2015 и OHSAS 18001:2007 при осуществлении деятельности в следующих областях:

* производство бериллия, его соединений и изделий из них;
* производство тантала, ниобия, их соединений и изделий из них;
* производство соединений природного и низкообогащенного урана и топливных таблеток для энергетических реакторов.

Урановое производство Общества сертифицировано в качестве поставщика топливных таблеток типа AFA 3G французской компанией AREVA NP, что позволило приступить к реализации проекта по производству ТВС в 2015 году.

В 2017 году в Обществе состоялось открытие Банка НОУ. Создание Банка НОУ позволит существенно снизить риски дальнейшего распространения ядерного оружия и сформировать некоторый гарантированный запас сырья для производства ядерного топлива в отдельных государствах-членах МАГАТЭ, не обладающих технологиями обогащения урана. В случае перебоя поставок этого сырья страны-потребители могут воспользоваться хранящимся в Банке НОУ материалом.

Размещение Банка НОУ МАГАТЭ в РК способствует дальнейшему укреплению международного имиджа государства, как активного сторонника режима нераспространения и одной из ключевых фигур процесса сокращения глобальной ядерной угрозы.

Параметры БНОУ: 60 цилиндров типа 30В ГФУ с обогащением по урану-235 до 4,95%. Общая масса ГФУ в пересчете на уран составит около 90 тонн.

Большое внимание в Обществе уделяется развитию предприятия. Увеличение общей суммы финансирования капитальных вложений на 2020 год (5 401 млн. тенге) относительно скорректированного плана на 2019 год (2 733 млн. тенге) на 2 668 млн. тенге, а это почти в 2 раза, обусловлено тем, что:

1. В части инвестиционно-инновационных проектов с ТЭО:
* Урановым производством будет завершена реализация проекта «СП Здание 600. Производство таблеток. Тех. перевооружение», за счет которого увеличены производственные мощности по выпуску топливных таблеток типа AFA3G до 400 тонн в год и топливных таблеток WSE до 90 тонн в год;
* Бериллиевое производство продолжит реализацию проекта по механизации и автоматизации технологического процесса отмывки и обогащения концентрата Ермаковского месторождения, а также будет закуплено высокоэффективное металлообрабатывающее оборудование с ЧПУ;
* Для Танталового производства будет смонтирована вакуумная отжиговая печь для отжига полуфабрикатов и готовой продукции из Та.
1. В части экологических проектов:
* Будет завершено строительство 2-й очереди пруда-испарителя (карты) №5.
1. В части проектов по совершенствованию ядерной и физической безопасности:
* В 2019 году завершен проект «СП Здание 600. Участок переработки ВОУ. Техперевооружение». Существующий в АО «УМЗ» участок переработки ВОУ, размещенный в здании 600 технически перевооружен, предусмотрены необходимые технологические операции по переработке ядерного материала в виде блоков и стержней из графита.
* В 2020 году будут продолжены работы по техническому перевооружению объектов охранного периметра.

Общество проводит большую работу по развитию рационализаторской деятельности и максимальному вовлечению Персонала в Программу «10 000 улучшений». За период 2017-2019 гг Работниками Общества в рамках данной Программы было подано 1493 предложения, направленных на улучшение, 1262 из которых было успешно внедрено.

**Таблица 8.** Рационализаторские предложения и экономический эффект от внедрения за 2017-2019гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Год | Количество поданных и внедренных рационализаторских предложений | Экономический эффект, (млн. тенге) |
| 2017 | 49 (53 в т.ч. р.п.2016г.) | 305, 5 |
| 2018 | 70 (85 в т.ч. р.п. 2017г.) | 277,1 |
| 2019 | 78 (93 в т.ч. р.п.2018г.) | 173,9 |

# Основные задачи и мероприятия Программы

# Основные задачи Программы

Основными задачами Программы Устойчивого развития Общества на
2020-2022 гг. являются:

* поддержание достойных условий и оплаты труда Работников;
* соблюдение трудовых и социальных прав Работников;
* поддержание уровня и качества жизни Работников, членов их семей;
* снижение вредных воздействий на окружающую среду;
* содействие Устойчивому развитию регионов присутствия;
* создание благоприятного делового климата в Обществе и в регионах присутствия Общества;
* эффективное взаимодействие Общества с партнерами, а также с государственными органами.

# Мероприятия программы

Успех Программы Устойчивого развития Общества определяется такими важными факторами как социальное развитие, экологическая безопасность, содействие в развитии регионов присутствия. В связи с чем, Программа включает следующие мероприятия:

***Социальные мероприятия***

* обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах;
* развитие кадрового потенциала;
* обеспечение социального спокойствия в коллективах Общества;
* противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов.

***Мероприятия по охране труда и защите окружающей среды***

* охрана и обеспечение безопасных условий труда;
* охрана окружающей среды;
* обеспечение ядерной и радиационной безопасности.

***Мероприятия по научно-техническому и инновационно-технологическому развитию***

* сохранение и развитие имеющегося производственно-технического потенциала, повышение уровня использования всех имеющихся производственных ресурсов;
* ритмичное обеспечение сырьем Бериллиевого и Танталового производства на фоне волатильности рынка;
* применение апробированных при эксплуатации, экономически выгодных, научно обоснованных технических решений, исходя из оценки потенциальных возможностей и обеспеченности соответствующими ресурсами основе инвестиций в производство;
* освоение, разработка и приобретение современных, передовых производств, новых технологий, ориентированных на энергосбережение, возможность использования широкой сырьевой базы, в том числе с возможностью переработки отходов и полупродуктов собственного производства с длительным сроком хранения, создание безопасных условий труда и минимизацию вредного воздействия на окружающую среду, с применением имеющегося, модернизированного и нового унифицированного оборудования, не требующего больших капитальных затрат на обслуживание;
* внедрение и совершенствование систем автоматизации технологических процессов на основе современного программного обеспечения;
* совершенствование действующей системы менеджмента качества (СМК), приведение в соответствие технологических процессов и продукции требованиям международных стандартов, развитие рационализаторской деятельности на основе привлечения персонала всех уровней к участию в «Программе «10 000 улучшений», применение инструментов бережливого производства, проведение постоянных улучшений и оптимизация использования ресурсов.

***Мероприятия по экономическому воздействию в регионах присутствия***

* поддержка социально-экономического развития регионов присутствия;
* процедуры управления закупочной деятельностью в рамках Устойчивого развития.

# Социальные мероприятия

# Обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах

Общество стремится к обеспечению социальной стабильности и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах путем проведения сбалансированной Кадровой политики Общества и реализации Плана мероприятий по обеспечению социально-трудовых условий производственного Персонала Общества.

# Индекс социальной стабильности

Индекс социальной стабильности (ИСС) — это инструмент комплексной диагностики социальной ситуации в Обществе. ИСС Общества определяется на основании результатов оценки вовлеченности Персонала, социального благополучия и социального спокойствия, а также индекса социального развития Общества.

В рамках работы по прогнозированию и предупреждению социально-трудовых споров и конфликтов, в том числе, мониторинга уровня социальных настроений, необходимо регулярно отслеживать ситуацию в трудовых коллективах Общества посредством ежегодного исследования по определению Индекса социальной стабильности в Обществе.

Деятельность Общества по данному направлению включает:

* обеспечение максимально возможного участия производственного Персонала Общества в исследовании по определению Индекса социальной стабильности;
* определение Индекса социальной стабильности Общества не реже одного раза в год путем проведения исследования в Обществе;
* достижение показателя Индекса социальной стабильности Общества на уровне 65-78% («выше среднего») путем реализации Плана мероприятий по обеспечению социально-трудовых условий производственного Персонала Общества, составляемого по результатам анализа ежегодного исследования Индекса социальной стабильности.

# Мероприятия по социальному партнерству и улучшению социально-трудовых условий производственного Персонала

В целях системного подхода к вопросу повышения социальной стабильности Общества, улучшению взаимоотношений и предотвращению социальной напряженности в трудовых коллективах, Обществом ежегодно разрабатываются мероприятия по социальному партнерству и улучшению социально-трудовых условий производственного Персонала.

Деятельность Общества по данному направлению включает мероприятия в области:

* информирования руководителей и производственного Персонала структурных подразделений о результатах исследования по определению ИСС;
* охраны труда и социально-трудовых отношений;
* кадровой политики и корпоративной культуры;
* развития коммуникаций;
* медицины и профилактики заболеваемости;
* взаимодействия с заинтересованными сторонами.

# Развитие кадрового потенциала

Общество признает Работников своим важнейшим активом и стремится к обеспечению их благополучия, профессионального и личного роста, являющихся залогом Устойчивого развития Общества. Общество строит взаимоотношения с Работниками на основе принципов социального партнерства, системности, правовой защищенности, эффективного использования личностного потенциала Работника и равных возможностей.

**Основные инициативы кадровой политики:**

* Привлечение квалифицированного Персонала на рынке труда;
* Совместная подготовка Персонала в ведущих колледжах и вузах в рамках реализации дуальной системы обучения;
* Переподготовка и повышение квалификации Персонала, направленные на ознакомление с новыми тенденциями и современными технологиями, а также на освоение передового опыта и лучших мировых практик;
* Развитие потенциала Персонала путем работы с резервом руководящих кадров, реализации конкурсов профессионального мастерства и др.

Основными направлениями деятельности Общества в данной области являются:

# Транспарентная оплата труда и конкурентоспособность заработной платы

Оплата труда представляет собой одну из важнейших составляющих систем управления Персоналом, поскольку материальная заинтересованность работника в результатах своего труда – один из основных факторов конкурентоспособности Общества. Политика заработной платы в Обществе направлена на реализацию следующих принципов:

* зависимости оплаты труда Работника от сложности, качества, количества и результатов выполняемой работы;
* создания преимуществ в оплате труда Работников, труд которых оказывает существенное влияние на конечные результаты деятельности Общества, а также работников, постоянно проявляющих творческую инициативу и вносящих вклад в процесс улучшения деятельности Общества;
* повышения заработной платы при наличии финансово-экономических возможностей, с учетом роста производительности труда и ситуации на рынке труда;
* обеспечивающих соблюдение всех государственных гарантий в области оплаты, предусмотренных Трудовым кодексом РК;
* использования гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада и деловых качеств Работников.

Система оплаты труда в Обществе построена на основе оценки сложности труда и грейдирования, сочетающая в себе широкий диапазон размеров заработной платы и одновременно чёткое распределение по иерархическим уровням.

Для Работника Общества данная система позволяет:

* осознать место, которое занимает его должность в существующей иерархии должностей и оценить ее роль для Общества;
* получить справедливое вознаграждение за труд - в зависимости от уровня сложности, ответственности и выполняемой работы;
* оценить перспективы своего профессионального и карьерного роста;
* получить возможность «горизонтального» карьерного развития (продвижение по ступеням мастерства в рамках одной должности за счет усложнения задач, расширения круга ответственности и полномочий) - изменение грейда и связанного с ними уровня оплаты труда;
* последовательно приобретать новые профессиональные знания и навыки, необходимые для эффективной работы на более высокой должности.

Переменная часть зарплаты в Обществе направлена на стимулирование трудовой активности, а также к побуждению достижения сверхнормативных результатов. Согласно документам, утвержденным уполномоченными органами управления Общества Работникам Общества:

* возможна выплата вознаграждения по результатам работы за год. Основой данного вознаграждения являются ключевые показатели деятельности (далее КПД), от достижения которых и зависит выплата. КПД каскадируются от Председателя и членов Правления Общества на Персонал структурных подразделений Общества. Премирование осуществляется в текущем году по результатам деятельности Общества за прошедший год, после проведения независимого аудита консолидированной финансовой отчетности.

Система КПД является эффективным управленческим инструментом и дает возможность менеджменту Общества:

* создать четкую иерархию целей: стратегические, операционные, долго- средне- и краткосрочные;
* сфокусировать усилия всех бизнес-единиц на всех уровнях иерархии на достижение единых целей и создать четкую систему мотивации на результат;
* управлять операционной деятельностью Общества в рамках единого процесса достижения стратегических целей.
* возможна выплата премии из фонда руководителя подразделения, а также премии из фонда Председателя Правления Общества за выполнение важных производственных задач, за достижение положительных результатов, повлекших улучшение деятельности структурного подразделения, а также за активное участие в организации и проведении корпоративных мероприятий в рамках структурного подразделения.
* по решению Правления Общества возможно использование экономии фонда заработной платы в качестве выплаты:
* премий к праздничным и юбилейным датам сверх размеров, запланированных в годовом плане по труду подразделения. Условием для данных выплат является выполнение плановых производственно-финансовых показателей;
* премий за счет экономии ФЗП. Условием для данной выплаты является выполнение плановых производственно-финансовых показателей;
* премий за внесение предложений по повышению эффективности деятельности Общества в соответствии с «Положением о вознаграждении за Идею», утвержденным решением Правления Общества;
* премий за занятие призовых мест в смотрах-конкурсах в соответствии с Коллективным договором Общества или соответствующими положениями, утвержденными решением Общества;
* премий и вознаграждений в соответствии с инициативами
Единственного акционера. Порядок, условия и размеры определяются на основании документов Единственного акционера

С целью оказания социальной поддержки Работникам Общества не чаще одного раза в календарном году, выплачивается материальная помощь к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску в размере одного должностного оклада.

Оказание материальной помощи Работникам Общества позволит в 2020 году повысить среднюю заработную плату Работников на 6%, что повысит конкурентоспособность заработной платы.

Планируемые мероприятия с целью поддержки репутации Общества как одного из наиболее социально-ответственных работодателей в регионе и РК в целом:

* обеспечить выполнение всех социальных обязательств перед работниками, а также реализовать дополнительные меры социальной поддержки в отношении работников, которые в период чрезвычайного положения в Республике Казахстан, обусловленного распространением короновирусной инфекции COVID-19, оказались вынужденно ограниченными в правах на труд;
* минимизировать риск нарушения Трудового Кодекса Республики Казахстан и ущемления прав работников на своевременную и полную выплату заработной платы, усилив ответственность должностных лиц АО «УМЗ» за организацию заработной платы и внеся соответствующие изменения в должностные инструкции и/или сквозные должностные инструкции для специалистов, осуществляющих функции управления персоналом, а также организации заработной платы.

# Совершенствование процедуры подбора, отбора и найма Персонала Общества

Потребность в Персонале обеспечивается через конкурсный отбор Персонала в автоматизированной системе «HR-Recruiting» при соблюдении принципов конкурсного отбора:

* планирование подбора персонала с учетом потребностей подразделений;
* прозрачность конкурсных процедур;
* ясные и прозрачные критерии подбора, основанные на квалификационных требованиях к должности/профессии;
* профессионализм, личные качества кандидата и его соответствие квалификационным требованиям к должности/профессии;
* обоснованность принимаемых решений на основе принципа меритократии;
* использование методов оценки кандидатов, позволяющих принимать объективные решения при найме персонала;
* отсутствие дискриминации, профессиональное, открытое и уважительное отношение ко всем кандидатам;
* соответствие действующему законодательству РК;
* рациональность использования ресурсов на привлечение и подбор персонала.

Поиск квалифицированного Персонала осуществляется следующими способами:

а) из внутреннего источника - среди работников Общества, в т.ч. включенных в резерв на ключевые должности;

б) из внешнего источника - через специализированные интернет-ресурсы и др.

Рассмотрение кандидатов из числа резерва на ключевые должности/внутреннего ресурса Общества/дочерних организаций Общества и Единственного акционера является приоритетным в указанном порядке перед другими кандидатами из внешнего ресурса при прочих равных условиях.

Конкурсные процедуры включают в себя следующие этапы:

* размещение информации (публикация) о конкурсе на занятие вакансии (внутренний корпоративный портал для внутреннего поиска кандидатов и внешний портал, веб-сайт и/или иные ресурсы для внешнего поиска кандидатов);
* поиск кандидатов и сбор резюме;
* анализ резюме, проведение подбора кандидатов, соответствующих требованиям должности/профессии;
* рассмотрение руководителем подразделения;
* профессиональное тестирование кандидатов;
* проверка на благонадежность;
* принятие решения по кандидатам согласно Положению о Конкурсных комиссиях по отбору кандидатов в Обществе;
* предложение о работе финальному кандидату;
* предоставление обратной связи кандидатам;
* публикация информации о результатах подбора (внутренний корпоративный портал) и/или интернет (внешний портал и/или иные ресурсы).

Результаты подбора, отбора и найма Персонала Общества оцениваются выполнением плановых ключевых показателей деятельности (КПД) на 2020-2022г.г.:

* текучесть персонала, не более 7%;
* удовлетворенность основных производств и службы по технической подготовке АО «УМЗ» обеспечением персоналом по предоставленным заявкам, не менее 95%.

# Профессиональное развитие Работников

Одним из важных направлений кадровой политики Общества является развитие и обучение Работников, ориентированное на:

* соответствие профессионального обучения требованиям к должностным обязанностям Работников, результатам оценки их деятельности, целями и задачами, поставленными перед Работниками;
* направленность обучающих мероприятий на решение конкретных задач, обеспечивающих повышение эффективности деятельности Работников Общества, изучение лучших практик и международных стандартов.

# K:\Документы работа\РСС\Рисунок ООП.jpgРеализация корпоративных программ обучения Работников и привлечение талантливых выпускников

Общество заинтересовано в привлечении талантливых и энергичных специалистов, ориентированных на построение долгосрочных отношений и профессиональное развитие вместе с Обществом. Общество на постоянной основе прилагает массу усилий по привлечению, обучению и удержанию талантливых Работников всех категорий и уровней.

В Обществе систематизированы процессы подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников. В рамках подготовки Персонала Общество сотрудничает с различными ведущими высшими учебными заведениями и колледжами.

Обществом проводится комплексная работа по реализации дуальной системы обучения, которая предполагает непосредственное участие Общества в процессе профессиональной подготовки специалистов. Деятельность в указанном направлении позволяет Обществу готовить высококвалифицированные рабочие кадры для основных производств, а также способствует популяризации рабочих профессий среди молодежи и реализации социальной ответственности Общества, как градообразующего юридического лица.

**Таблица 9.** Планируемые расходы на развитие и обучение Персонала

 т*ыс. тенге*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование | Ед. изм. | План по годам |
| **2020** | **2021** | **2022** |
| Расходы на развитиеи обучение Персонала | тыс. тенге | 122 250 | 127 140 | 132 226 |
| Численность Персоналадля прохождения обучения | чел.-семинаров\* | 8 451 | 9 000 | 9 000 |

\* суммарное количество обучений, пройденных Работниками за период.

# Развитие потенциала Персонала путем работы с резервом, реализации конкурсов профессионального мастерства и др.

Непрерывное развитие потенциала Персонала осуществляется путем проведения работы с резервом (пулом преемников), реализации конкурсов профессионального мастерства и др.

В Обществе действует процедура, которая регламентирует единый процесс планирования преемственности Персонала Общества, определяет порядок формирования резерва (пула преемников) и развитие преемников.

Пул преемников формируется с целью:

* обеспечения в средне- и в долгосрочной перспективе кандидатов на занятие вакантных ключевых должностей;
* выявления и развития перспективных Работников с целью максимального использования их потенциала для достижения стратегических целей и задач Общества;
* дополнительного стимулирования Работников возможностью их развития и карьерного роста;
* формирования привлекательного имиджа Общества как Работодателя, способствующего привлечению и удержанию высокопотенциальных Работников.

В Обществе для развития, вовлечения преемников в корпоративную жизнь и мотивации их к совершенствованию своей деятельности планируется осуществлять следующие мероприятия:

* обучение на рабочем месте (ротация, участие в проектах, временное замещение руководителя);
* участие в корпоративных программах развития лидерства;
* участие в специальных программах развития преемников;
* встречи с наставниками;
* очное и онлайн обучение;
* привлечение к принятию управленческих решений, участие в реализации новых проектов.

Потенциал Работников повышается также путем реализации конкурсов профессионального мастерства. В Обществе действует Положение, которое определяет цели и задачи, организацию и условия проведения смотров-конкурсов профессионального мастерства среди рабочих Общества, порядок их организации, проведения и подведения итогов, награждение победителей.

Основной целью проведения смотров-конкурсов профессионального мастерства является повышение профессиональной компетенции рабочих и престижа их профессий. Смотры-конкурсы профессионального мастерства способствуют:

* активизации и развитию творческой активности рабочих Общества, освоению передовых методов и приемов труда;
* оценки уровня профессиональной подготовки рабочих и стимулированию ее повышения, эффективности и качества выполняемых ими работ;
* выявлению лучших в профессии и повышению использования кадрового потенциала подразделений ППК.

Конкурсы проводятся на уровне подразделений ППК, где участниками конкурса являются рабочие одного подразделения и на уровне Общества, где участниками конкурса являются рабочие различных подразделений ППК.

Общезаводской конкурс профессионального мастерства и конкурсы на уровне подразделений ППК по различным профессиям проводятся на ежегодной основе.

Работники постоянно принимают участие в конкурсах профессионального мастерства, организуемых на уровне города и области (в т.ч. в рамках WorldSkills),
Единственного акционера.

# Сотрудничество с Профсоюзом и обеспечение соблюдения взаимных обязательств Работодателя и Работников

Деятельность Общества по данному направлению включает:

* проведение двухсторонних обсуждений с представителями Профсоюза, вопросов обеспечения безопасных условий труда, отдыха, предоставления дополнительных льгот, сверх предусмотренных действующим Законодательством Республики Казахстан и других вопросов;
* обсуждение в трудовых коллективах подразделений Общества проекта Коллективного договора;
* заключение Коллективного договора;

Заключение Коллективного договора основано на следующих принципах:

* социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей;
* равноправия сторон в разработке условий Коллективного договора;
* учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения возлагаемых на стороны обязательств;
* контроля и ответственности сторон за выполнение обязательств, включенных в Коллективный договор.

В зависимости от текущего финансового положения Общество ежегодно выделяет Профсоюзу денежные средства для проведения, культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий для Работников Общества.

**Таблица 10.** Планируемые денежные средства для выделения Профсоюзу:

*тыс. тенге*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | 2020, ожид. | 2021, прогноз | 2022, прогноз |
| Спортивная работа | 9 209 | 22 750 | 23 660 |
| Культурно-массовые мероприятия | 13 900 | 27 123 | 27 452 |

#

# Развитие социальных программ для Работников

Работники Общества обеспечены социальным пакетом, в котором регламентировано оказание материальной и иной поддержки Работникам и членам их семей. В соответствии с внутренними документами Общества и Коллективным договором Работники Общества обеспечены следующими льготами и гарантиями:

**Таблица 11.** Затраты на финансирование социального пакета

 *тыс. тенге*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование мероприятий | 2020, ожид. | 2021, прогноз | 2022, прогноз |
| Материальная помощь Работникам | 85 783 | 88 658 | 94 064 |
| Пособие при уходе на пенсию | 10 360 | 10 878 | 11 313 |
| Социальная поддержка родственникам умершего | 12 831 | 13 472 | 14 011 |
| Социальная поддержка бывших Работников Общества | 25 238 | 23 099 | 23 449 |
| Добровольное страхование на случай болезни | 96 425 | 101 246  | 105 296  |
| Медицинское обслуживание Работников и бывших Работников Общества | 102 330 |  107 447 |  111 744 |

Кроме того, в целях оказания социальной поддержки Работникам на мероприятия по улучшению жилищных условий (приобретение земельного участка, жилища, ремонт и модернизация жилища, погашение долга по ипотечному кредиту, лечение) в Обществе действует Положение «О порядке рассмотрения заявлений по предоставлению долгосрочных займов работникам АО «УМЗ» (далее – Положение). На реализацию Положения в 2020-2022 гг. запланировано 50 000 тыс. тенге ежегодно.

#

# Молодежная политика Общества

Главной целью молодежной политики Общества является вовлечение Молодых работников в общественную деятельность, стимулирование и раскрытие их профессионального и творческого потенциала.

Основными задачами работы с Молодыми работниками являются:

* адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в Обществе;
* развитие способности самостоятельно и качественно выполнять задачи, возложенные на Молодого работника;
* ускорение процесса обучения основным навыкам профессии.

Работа с Молодыми работниками ориентирована на оказание им помощи в более полном овладении необходимыми навыками для результативного выполнения производственных заданий, общими правилами и профессиональными особенностями работы, ознакомлении с традициями и ценностями Общества.

Деятельность Общества по данному направлению включает:

* обеспечение эффективной работы Молодых работников посредством ускорения их адаптации, развития профессиональных и управленческих навыков, вовлечения в инновационную и научно-исследовательскую деятельность;
* обеспечение притока в Общество необходимого количества перспективных Молодых работников из числа лучших выпускников вузов с уровнем подготовки, соответствующим требованиям бизнеса Общества;
* работа с Молодыми работниками и наставничество в рамках кадровой политики.

Мероприятия по адаптации молодых работников осуществляются в рамках Положения о Молодом специалисте и Молодом рабочем АО «УМЗ». Выпускникам вузов и учреждений технического и профессионального, послесреднего образования, обучавшимся по специальности, востребованной в Обществе, и принятым в Общество в первый год после окончания обучения, присваивается статус Молодой специалист/Молодой рабочий. В период действия статуса работник под руководством опытного наставника приобретает необходимые практические навыки, изучает технологию производства и специфику работы, знакомится с трудовым коллективом и приобщается к корпоративной культуре.

С 2003 года в Обществе существует Объединение молодёжи (далее – ОМ) Главной целью ОМ является создание условий для полноценного духовного, культурного, образовательного, профессионального и физического развития Молодых работников, участия в процессе принятия решений, успешной социализации и направления их потенциала на дальнейшее развитие Общества.

2020 год в Республике Казахстан объявлен годом волонтера. ОМ на постоянной основе принимает участие в волонтерских мероприятиях.

Волонтерские мероприятия, планируемые ОМ на 2020-2022 годы:

* поддержка пожилых, инвалидов, ветеранов ВОВ;
* помощь Специализированному Дому ребёнка города Усть-Каменогорска;
* поддержка детей из малообеспеченных семей;
* участие в экологических акциях.

# Обеспечение социального спокойствия в Обществе

# Институт медиаторов

Деятельность Общества по данному направлению включает обучение в области превентивных мер, медиации и техники переговоров в кризисных ситуациях. При возникновении трудовых споров и конфликтов данные вопросы решаются согласно Трудовому законодательству Республики Казахстан. Также, используются медиативные методы разрешения трудовых споров, посредством которых можно урегулировать возникшие конфликты. Для развития института медиации в Фонде создан Корпоративный центр медиации и переговорного процесса при Центре социального партнерства. В Обществе институт медиаторов, прошедших специальное обучение, существует с 2013 года. Список медиаторов опубликован на Корпоративном портале Общества.

В отличие от формального судебного или арбитражного процесса во время медиации стороны достигают согласия сами – медиатор не принимает решения за них.



# Институт Омбудсмена

Согласно Кодексу корпоративного управления АО «УМЗ», утвержденному решением Единственного акционера АО «УМЗ» №414 от 9 сентября 2015 года, в целях соблюдения принципов деловой этики и оптимального регулирования социально-трудовых споров, возникающих в Обществе, назначается Омбудсмен. Кандидат на должность Омбудсмена должен иметь безупречную деловую репутацию, высокий авторитет и обладать способностью принятия беспристрастных решений.

Роль Омбудсмена заключается в консультировании обратившихся к нему Работников, участников трудовых споров, конфликта, и оказании им содействия в выработке взаимоприемлемого, конструктивного и реализуемого решения с учетом соблюдения норм Законодательства Республики Казахстан (в том числе, соблюдения конфиденциальности при необходимости), оказании содействия в решении проблемных социально-трудовых вопросов как Работников, так и Общества, а также в соблюдении принципов деловой этики Работниками Общества. Омбудсмен выносит на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц Общества выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвигает конструктивные предложения для их решения.

# Противодействие коррупции и мошенничеству, урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов

Общество признает честное ведение бизнеса, включая противодействие коррупции и мошенничеству, недопущение корпоративных конфликтов и конфликта интересов, как необходимый фактор обеспечения взаимодействия с Заинтересованными сторонами, построения доверительных внутрикорпоративных отношений.

При противодействии коррупции и мошенничеству Общество основывается на следующих принципах:

* законности и этики;
* неприятия коррупции и мошенничества в любых формах и проявлениях;
* непримиримого отношения к проявлениям коррупционных и мошеннических действий на всех уровнях корпоративного управления;
* недопустимости коррупционных и мошеннических действий, в том числе, проявления конфликта интересов;
* неотвратимости наказания за совершенные коррупционные и мошеннические правонарушения.

Общество, как социально-ответственное юридическое лицо, придерживается прозрачности и открытости в своей деятельности. В частности, процедуры по противодействию рискам, связанным с отмыванием незаконных доходов, регулируются Законом Республики Казахстан от 28.08.2009г. № 191-IV «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризму». В нем четко определены полномочия уполномоченного органа по финансовому мониторингу, субъекты финансового мониторинга (банки, биржи, страховые организации, накопительные пенсионные фонды), перечислены операции с деньгами и (или) иным имуществом, подлежащие финансовому мониторингу, указан порядок проверки субъектами финансового мониторинга. Уполномоченным органом по данному направлению определен Комитет по финансовому мониторингу Министерства финансов Республики Казахстан. Также производство и использование продукции, производимой в Обществе (уран, ядерное топливо для атомных электростанций, спецоборудование, технологии и материалы двойного назначения) подпадают под действие Законодательства Республики Казахстан об экспортном контроле и международных договоров Республики Казахстан. Поставка за пределы Республики Казахстан вышеназванной продукции и оборудования находится под контролем Международного агентства по атомной энергии.

# Мероприятия по охране труда и защите окружающей среды

Общество:

* осуществляет свою деятельность, неукоснительно соблюдая принципы Политики Единственного акционера и исходя из принципа приоритетности сохранения жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности, провозглашенного на законодательном уровне Республики Казахстан;
* предусматривает решение проблем в сфере охраны труда и здоровья Работников на основе Законодательства и международного стандарта OHSAS 18001;
* обеспечивает реализацию мер, направленных на снижение производственных рисков, создание на рабочих местах безопасных и комфортных условий труда;
* всемерно поддерживает экологическую безопасность и сохранение естественной природной среды в местах осуществления производственной деятельности, осуществляя свою деятельность в соответствии с законодательными, правовыми и нормативными требованиями Республики Казахстан в области экологии;
* минимизирует ущерб, наносимый окружающей среде в результате своей деятельности путём использования процессов, методов, материалов, продукции, энергии, позволяющих исключить и уменьшить объёмы любых типов загрязнений или отходов с целью уменьшения негативного воздействия на окружающую среду.

#  Охрана и обеспечение безопасных условий труда

# Основные направления деятельности Общества

Основными направлениями деятельности Общества в области охраны труда и промышленной безопасности являются:

* соблюдение действующего Законодательства по охране труда и промышленной безопасности;
* предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* развитие культуры безопасности;
* улучшение условий и охраны труда;
* обучение, повышение квалификации Работников в области охраны труда и промышленной безопасности;
* осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности;
* информирование Работников об условиях труда, случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, льготах и компенсациях по условиям труда;
* привлечение всех Работников к участию в формировании и реализации деятельности по улучшению условий труда, профилактике несчастных случаев на производстве;
* постоянное взаимодействие с государственными уполномоченными органами и международными организациями в области охраны труда и промышленной безопасности;
* бережное отношение к здоровью Работников, непрерывное улучшение условий труда Работников и культуры производства;
* постоянное совершенствование существующих и внедрение новых технологий с учетом норм технической, экологической, ядерной и радиационной безопасности;
* финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

# Система управления охраной труда

Система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (СМОЗиОБТ) позволяет руководству Общества:

* выявлять и контролировать опасные производственные факторы;
* эффективно управлять рисками, связанными с безопасностью трудовой деятельности;
* предотвращать несчастные случаи;
* минимизировать возможный ущерб от деятельности, не соответствующей стандартам безопасности труда.

 Стандартизация процессов по управлению охраной труда помогает выявить причины возникновения угроз безопасности и здоровью Персонала и провести корректирующие мероприятия с целью их устранения.

СМОЗиОБТ носит системный, плановый характер и осуществляется в соответствии с законами Республики Казахстан, нормативными и техническими актами, приказами, распоряжениями Общества, требованиями международного стандарта OHSAS 18001, указаниями и рекомендациями Единственного акционера, регламентирующими требования безопасности на производстве. Система охватывает все структурные подразделения Общества, технологические процессы и является единым руководящим документом, по которому проводится вся организационная работа по охране труда. В ней определены задачи, функции и содержание работ по обеспечению безопасности труда, взаимосвязь между службами и подразделениями по управлению охраной труда в соответствии с их функциональными обязанностями, распределены функции, права и ответственность каждого Работника Общества по созданию здоровых и безопасных условий труда, соблюдению требований правил и норм безопасности труда. Обществом уделяется особое внимание повышению уровня культуры безопасности, на постоянной основе анализируются, разрабатываются и внедряются лучшие мировые практики с целью достижения уровня нулевого травматизма. Для достижения поставленных целей Обществом ежегодно разрабатываются и реализуются мероприятия с указанием сроков их выполнения, затрат и ответственных лиц.

По каждому рабочему месту и технологической операции составляются перечни возможных опасностей, которые включаются в инструкции по охране труда.

В Обществе своевременно проводится аттестация производственных объектов по условиям труда в соответствии с «Правилами обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда».

# Обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты

22 июля 2016 года вышел Приказ № 168 «Об утверждении и введении в действие стандарта АО «НАК «Казатомпром» «Система стандартов безопасности труда. Требования к обеспечению средствами индивидуальной защиты Работников предприятий АО «НАК «Казатомпром» с целью унификации номенклатуры и установления общих организационно-технических требований к обеспечению Работников дочерних, зависимых и совместно контролируемых предприятий
АО НАК «Казатомпром» средствами индивидуальной защиты от вредных и опасных производственных факторов». Данный стандарт распространяется на основные виды средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), предназначенных для использования в производственных условиях с целью защиты Работников предприятий Единственного акционера от вредных и опасных производственных факторов и устанавливает общие организационно-технические требования к обеспечению СИЗ. Положения данного стандарта подлежат применению при организации обеспечения Работников СИЗ и разработке внутренних нормативных документов Общества, регламентирующих порядок обращения с СИЗ.

В Обществе определены нормы обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ за счет средств Работодателя, которые в полной мере соответствуют характеру и условиям труда, выполняемым в особых температурных условиях, с наличием вредных производственных факторов. Данные СИЗ позволяют защитить Работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, сопутствующих принятой технологии и условиям работы, снизить уровень вредных факторов до величины, установленной действующими санитарными нормами.

В Обществе созданы надлежащие санитарно-бытовые условия – душевые, сушилки, гардеробные, умывальные, туалеты, комнаты для приема пищи, которые оснащены необходимой бытовой техникой.

# Повышение квалификации Работников

Общество на постоянной основе уделяет пристальное внимание процессу внешнего обучения своих Работников с получением сертификата установленного образца в специализированных учебных центрах, а также проведению внутреннего обучения сотрудников, противоаварийных тренировок и учебных тревог.

# Финансирование мероприятий по охране труда

Обществом уделяется первостепенное значение вопросам финансирования мероприятий по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

В целях предупреждения и выявления нарушений и отступлений от требований действующих правил, норм, инструкций, стандартов и других нормативно-правовых актов по охране труда техническими (профсоюзными) инспекторами по охране труда совместно с руководителями и специалистами структурных подразделений ежемесячно проводятся плановые проверки состояния безопасности и охраны труда на рабочих местах в ходе которых проверяются:

* соблюдение требований безопасности и охраны труда;
* санитарное состояние бытовых помещений, душевых, комнат для отдыха, помещений для приема пищи, сушки спецодежды.

Результаты проверок обсуждаются на Днях охраны труда, которые проводятся в подразделениях ежемесячно.

**Таблица 12.** Планируемые **з**атраты на мероприятия по охране труда в 2020-2022 гг.

 *млн. тенге*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2020ожидаемое | 2021прогноз | 2022прогноз |
| 195,9 | Не менее 150,0 | Не менее 150,0 |

# Декларирование основной деятельности

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О гражданской защите», разработаны и утверждены декларации промышленной безопасности. Проводится работа по модернизации оборудования, что является непременным условием повышения уровня безопасности производства.

# Охрана окружающей среды

Приоритетными задачами Общества являются обеспечение экологической устойчивости и безопасности, ограничение вредного радиологического и химического воздействия на окружающую среду.

Природоохранная деятельность Общества устанавливает следующие цели:

* ведение производственной деятельности в соответствии с экологическим Законодательством Республики Казахстан и другими нормативными требованиями, действующими в Республике Казахстан;
* реализация системы экологического менеджмента, направленной на минимизацию воздействия производственной деятельности на население и на окружающую среду;
* предупреждение производственных аварий, аварийного загрязнения и экологических рисков;
* рациональное использование природных ресурсов;
* постоянное совершенствование существующих и внедрение новых технологий с учетом технической и экологической безопасности;
* совершенствование производственной деятельности на основе эффективного применения экологических показателей в области Устойчивого развития.

Для достижения этих целей в Обществе постоянно осуществляется методическое руководство, контроль и проведение анализа состояния безопасности производства и охраны окружающей среды.

В Обществе разработан «План мероприятий АО «УМЗ» по реализации дорожной карты ESAP АО «НАК «Казатомпром». Основными задачами вышеуказанного плана являются:

* улучшение мониторинга объектов окружающей среды;
* усиление ответственности должностных лиц за охрану окружающей среды;
* совершенствование механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами и населением;
* планирование затрат при возможной ликвидации предприятия.

В Обществе ежегодно разрабатываются мероприятия по охране окружающей среды, которые согласовываются с Департаментом экологии по ВКО.

В целях содействия реализации основных принципов и направлений корпоративной политики в сфере обращения с отходами в Обществе разработан «План мероприятий по обращению с отходами АО «УМЗ» и обеспечению деятельности участка «Хвостовое хозяйство» (далее – УХХ) в 2017-2020 гг.» (далее – План).

Основными задачами Плана являются:

* ежегодное снижение фактического объема сброса жидких отходов на УХХ;
* разработка и внедрение малоотходных технологий для сокращения объема сброса жидких отходов на УХХ;
* полная консервация карты 1С (по окончанию ее заполнения);
* строительство карты №5;

Выполнение этих мероприятий ведет к улучшению условий окружающей среды.

В Обществе разработана «Программа управления отходами на 2018-2022 годы».

Цель Программы заключается в достижении установленных показателей, направленных на постепенное сокращение объемов и (или) уровня опасных свойств накопленных и образуемых отходов, а также отходов, находящихся в процессе обращения.

Задачей Программы является определение пути достижения поставленной цели наиболее эффективными и экономически обоснованными методами, с прогнозированием достижимых объемов (этапов) работ в рамках планового периода. Задачи направлены на снижение объемов образуемых и накопленных отходов с учетом:

* внедрения в Обществе наилучших имеющихся в мире доступных технологий по обезвреживанию, вторичному использованию и переработке отходов;
* привлечения инвестиций в переработку и вторичное использование отходов;
* реализация Плана поисковых и технологических работ для снижения объема образования жидких и твердых отходов АО «УМЗ»;
* рекультивации мест захоронения отходов, минимизации отрицательного воздействия УХХ на окружающую среду.

Реализация и внедрение перечисленных мероприятий позволит Обществу обеспечить экологическую устойчивость и безопасность, минимизировать образование отходов производства и упорядочить систему управления отходами.

Таблица 13. Планируемые затраты, на обеспечение охраны окружающей среды
в 2020-2022 гг.

 млн. тенге

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2020, ожидаемое | 2021, прогноз | 2022, прогноз |
| 636,0 | 286,0 | 240,0 |

Снижение затрат на обеспечение охраны окружающей среды в 2021-2022 гг. обусловлено завершением строительства объектов на участке «Хвостовое хозяйство».

# Обеспечение ядерной и радиационной безопасности

 В Обществе выполняется обязательная номенклатура измерений радиационно-опасных факторов на рабочих местах, производственной территории и в пределах санитарно-защитной зоны. В случае выявления превышений допустимых и контрольных уровней радиационно-опасных факторов проводится работа для устранения причин превышений: дезактивация поверхностей оборудования и транспортных контейнеров, дополнительная герметизация оборудования, сбор загрязненного грунта и захоронение отходов на участке хвостового хозяйства.

Все работы по обеспечению и контролю ядерной и радиационной безопасности в Обществе выполняются в соответствии с требованиями действующих в Республике Казахстан законодательных и нормативных документов в области ядерной и радиационной безопасности.

Подразделениями Общества систематически разрабатываются и выполняются мероприятия, направленные на улучшение ядерной и радиационной безопасности.

Предполагается, что в 2020-2022 гг. в связи с планируемым ростом объёмов производства максимальные значения эффективной дозы облучения могут достигнуть 5 мЗв, что в четыре раза ниже предельно-допустимой нормы.

1. **Мероприятия по научно-техническому и инновационно-технологическому развитию**

В целях обеспечения долгосрочной конкурентоспособности на мировом рынке, диверсификации деятельности, а также повышения производственной и операционной эффективности Общество реализует меры по последовательному развитию научного-исследовательского, технологического и инновационного потенциала.

В рамках научно-технического и инновационно-технологического развития Общества силами собственного Научного Центра, Ульбинского проектно-конструкторского института, Бюро научно-технической информации и патентно-лицензионной работы реализуются целевые программы и мероприятия направленные на:

* создание и развитие современной научно-технической базы;
* проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в том числе с привлечением на договорной основе сторонних научно-исследовательских и научно-производственных организаций и центров;
* коммерциализацию результатов научно-технической и инновационной деятельности и обеспечение своевременного юридического закрепления прав на интеллектуальную собственность;
* разработку, внедрение и сопровождение инновационных научно-технических разработок в области ядерного топливного цикла, а также переработки новых видов танталового, ниобиевого и бериллиевого сырья, освоение новых видов продукции и большей ориентации производств на выпуск продукции с высокой добавленной стоимостью;
* развитие уже накопленного интеллектуального капитала, включая сохранение и подготовку высококвалифицированных научных и инженерных кадров как в процессе производственного обучения, так и в сотрудничестве с учебно-образовательными заведениями региона, а также консолидирование и наращивание ядерно-технологических знаний и компетенций.

# Мероприятия по экономическому воздействию в регионах присутствия

# Поддержка социально-экономического развития регионов присутствия

Общество заботится о социально-экономическом развитии регионов присутствия, понимая, что высокие показатели их развития являются одним из ключевых факторов, способствующих Устойчивому развитию Общества в среднесрочной перспективе.

Деятельность Общества по данному направлению включает поддержку и развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия, в том числе, в рамках соглашений и меморандумов о социально-экономическом сотрудничестве, заключаемых с областными и районными государственными органами на основе взаимовыгодного сотрудничества.

Общество, как добросовестный недропользователь осуществляет отчисления в адрес РГУ ДГД по ВКО КГД МФ РК на социально-экономическое развитие региона и его инфраструктуры. Ежегодные планируемые отчисления Общества в 2020-2022 гг. в адрес регионального бюджета на эти цели составят 6 400,0 тыс. тенге.

Являясь крупным налогоплательщиком, Общество добросовестно исполняет свои обязательства по своевременному перечислению в бюджет начисленных налогов и отчислений. В течение 2020-2022 гг. планируемые платежи по налогам и отчислениям АО «УМЗ» в региональный бюджет ВКО составят суммарно
5 811,6 млн. тенге, в т.ч. в 2020 году - 1 877,9 млн. тенге, в 2021 году - 1 917,9 млн. тенге, в 2022 году - 2 015,8 млн. тенге.

# Процедуры управления закупочной деятельностью в рамках Устойчивого развития

Ответственность за закупочную деятельность и контроль её исполнения закреплена за управляющим директором по обеспечению бизнеса, службой директора по закупкам и ответственными структурными подразделениями Общества.

Общество обеспечивает открытость и прозрачность проведения закупок в информационной системе электронных закупок на веб-сайте: https://zakup.sk.kz (далее — ИСЭЗ 2.0), в которой совершается полный цикл от планирования потребности в товарах, работах и услугах, далее проведение закупок, заключение и исполнение договоров, заканчивая поставкой товаров на склад.

Общество осуществляет:

* постоянное проведение предварительного квалификационного отбора, формирование и ведение перечня квалифицированных потенциальных поставщиков Общества.
* поддержание в рабочем состоянии (своевременная актуализация) разработанной закупочной категорийной стратегии «Тантал», определяющей оптимальный подход к закупке товаров, исходя из максимизации выгод в долгосрочной или краткосрочной перспективе.
* постоянное проведение мастер-классов руководством службы директора по закупкам Общества по изменениям в нормативно-правовые акты закупочной деятельности и иные нормативно-правовые акты, позволяющее снизить риск появления ошибок и не своевременного проведения закупок товаров, работ и услуг.
* управление запасами путем создания и поддержания нормативного уровня запаса и 3-месячного запаса сырья для бериллиевого и танталового производств; снижения доли невостребованных запасов в общей сумме запасов на центральных складах Общества.

Общество планирует оказывать содействие в заключении договоров на закуп товаров, работ и услуг местными поставщиками регионов присутствия с долей местного содержание на уровне 45% (без учёта сырья, приобретаемого у зарубежных поставщиков) в целях поддержки отечественных поставщиков.

# Механизмы контроля

Для реализации Программы Устойчивого развития, достижения ее цели и решения задач формируются соответствующие механизмы контроля.

# Производственный Совет по безопасности и охране труда

В соответствии со статьей 203 Трудового Кодекса Республики Казахстан для осуществления совместных действий Общества и Профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний создан Производственный Совет по безопасности и охране труда АО «УМЗ».

Основные задачи Производственного совета:

* согласование организационных и иных мероприятий Работодателя по вопросам охраны труда;
* организация проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка предложений Работодателю по решению проблем охраны труда;
* рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела Коллективного договора;
* информирование Работников Общества:
	+ о состоянии и проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах;
	+ о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда;
	+ о действующих нормативных актах в области промышленной безопасности, санитарных норм и правил Республики Казахстан, по обеспечению специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения;
* оказание содействия Работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда.

В соответствии со стандартом Общества СТ 14.0028-16 «Организация работ по обеспечению безопасности труда в АО «УМЗ» ежеквартально и по итогам года в Обществе проходят совещания при Первом заместителе Председателя Правления – главном инженере, на которых рассматриваются вопросы состояния охраны труда, охраны окружающей среды, ядерной, радиационной, промышленной и пожарной безопасности в Обществе за прошедший период.

Для результативности работы в области охраны труда, окружающей среды и радиационной безопасности Обществом ведется отчетность в области Устойчивого развития:

* ежеквартально и по итогам года составляются отчёты о состоянии охраны труда, окружающей среды и радиационной безопасности;
* в течение года в соответствии с установленными сроками готовятся отчеты об исполнении протокольных решений корпоративных семинаров-совещаний по вопросам радиационной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

# Система учета мероприятий

Для установления целей, оценки результативности работы, а также управления преобразованиями, направленными на то, чтобы сделать свою деятельность более эффективной, Обществом ведется отчетность в области Устойчивого развития:

* по окончании полугодия и года формируется консолидированный отчет по обучению Персонала;
* ежеквартально составляется консолидированная информация по социально-трудовым показателям.

# Система управления рисками

Деятельность Общества связана с различными рисками, в связи с чем, эффективная система управления рисками является основополагающим элементом деятельности Общества. Точное и своевременное выявление, оценка, мониторинг и реагирование на риски позволяет эффективно принимать решения на всех уровнях управления и обеспечивать достижение поставленных целей и задач Программы Устойчивого развития.

В Обществе на ежегодной основе утверждаются регистры и карты рисков, включающие в себя экономические, экологические и социальные составляющие Устойчивого развития.

Для систематизации и единообразия подходов в вопросах комплаенс, принимая во внимание статус Единственного акционера, как публичной компании, а также с целью проведения независимой, профессиональной оценки рисков и повышения качества риск-менеджмента, в Обществе создана должность Офицера по рискам и комплаенс.

Общество успешно проводит мероприятия, направленные на предотвращение реализации рисков и на снижение последствий от реализации рисков. На регулярной основе формируются отчеты по исполнению предупредительных мероприятий в рамках регистра рисков.

Все идентифицированные риски Общества разбиты на пять основных категорий в соответствии с методологией COSO «Управление рисками организации–интегрированная модель»: стратегические, финансовые, операционные, инвестиционные и правовые.

Вышеуказанные отчеты направляются исполнительным органом на рассмотрение Совета директоров Общества с целью раскрытия информации о ходе реализации принципов Устойчивого развития.

# Внешняя система контроля: взаимодействие с Заинтересованными сторонами

Стейкхолдеры определяются по степени подверженности или возможности быть подверженными прямому или косвенному, позитивному или негативному воздействию в результате осуществления деятельности Общества и которые потенциально способны повлиять на производственные процессы, корпоративное управление или лояльность бренда.

В Карте стейкхолдеров заинтересованные стороны определяются по соответствующим принципам выявления и отбора заинтересованных сторон.

В целях организации эффективного целенаправленного взаимодействия с заинтересованными сторонами, группы общественности разделены на «ближний» и «дальний» круг в зависимости от того, оказывают ли они прямое или косвенное воздействие на деятельность Общества, а также от влияния, оказываемого Обществом на них.

Программа Устойчивого развития направлена на удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон:

Ближний круг - Единственный акционер, Инвесторы, Поставщики и потребители, Персонал, Профсоюзы, Центральный исполнительный орган, Менеджмент и высшее руководство, Кредиторы, Внешние аудиторы и консультанты.

Дальний круг - Общественные, экологические и прочие организации, Местные сообщества, Рейтинговые агентства, Центральные исполнительные органы, кроме лицензирующего, Партнеры, Местные исполнительные органы, СМИ, НПО.

Процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами – неотъемлемая составляющая деятельности любой компании. Взаимодействие с заинтересованными сторонами позволяет компании наращивать социальный капитал, предупреждать и минимизировать риски, а также выявлять новые возможности для развития. В связи с этим, Общество уделяет особое внимания процессу взаимодействия с заинтересованными сторонами в ближайшие годы.

Стоит отметить, что Общество, как социально ответственная компания стремится поощрять и способствовать применению принципов Устойчивого развития партнерами, обращая внимание на соблюдение указанных принципов в договорах, соглашениях и иных соответствующих документах по взаимоотношению с партнерами.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами – это непрерывный цикличный процесс, подразумевающий постоянное развитие и совершенствование практик и процедур.

Определяются соответствующие методы и каналы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Выстраиваются диалоги с заинтересованными сторонами по разным аспектам деятельности. С целью получения информации об озабоченности и претензиях, используется механизм подачи и рассмотрения обращений и жалоб через систему обратной связи на внешнем веб-сайте
Общества – письменное обращение или телефонный звонок на «горячую линию».

# Ожидаемые результаты

Реализация Программы способствует укреплению позиции Общества как социально ответственного юридического лица в среднесрочной перспективе и решению задач социально-экономического развития Общества, а также достижению следующих результатов к 2022 году:

# Социальные мероприятия

* обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах с показателем Рейтинга социальной стабильности на уровне не ниже 78% до 2022 года;
* стимулирование трудовой активности работников Общества, а также побуждение их к достижению сверхнормативных результатов, путем выплаты вознаграждения по результатам работы за год, на основании достижения ключевых показателей деятельности, которые каскадируются от Председателя и членов Правления общества на персонал структурных подразделений;
* оказание материальной помощи работникам Общества к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску не чаще одного раза в календарном году, в размере одного должностного оклада;
* выполнение всех социальных обязательств перед работниками Общества, а также реализация дополнительных мер социальной поддержки в отношении работников, которые в период чрезвычайного положения в Республике Казахстан, обусловленного распространением короновирусной инфекции COVID-19, оказались вынужденно ограниченными в правах на труд.
* профессиональное развитие и обучение более 26 451 человеко-семинаров на сумму более 381,616 млн. тенге в период с 2020-2022 годы;
* обеспечение Работников Общества комплексом социальных гарантий, льгот и компенсаций в соответствии с условиями Коллективного договора, заключенного между Обществом и Профсоюзом;
* повышение имиджа и укрепление корпоративной культуры Общества путем осуществления мероприятий, таких как развитие социальных программ и совершенствование молодежной политики;
* урегулирование и недопущение корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
* обеспечение прозрачности и открытости финансовой и нефинансовой деятельности Общества, честное ведение бизнеса, включая противодействие коррупции и мошенничеству.

# Мероприятия по охране труда и защите окружающей среды

* исключение случаев травматизма;
* ежегодное финансирование Комплексного плана улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий на сумму не менее
150 млн. тенге;
* обеспечение экологической устойчивости и безопасности, ограничение вредного радиологического и химического воздействия на окружающую среду;
* минимизация воздействия отходов на окружающую среду с помощью создания системы корпоративного контроля, учета и мониторинга движения отходов на всех стадиях обращения с отходами.

#  Мероприятия по научно-техническому и инновационно-технологическому развитию

* технологическое лидерство;
* расширение географии экспортных поставок и рынков сбыта;
* постоянное обновление и расширение линейки продукции;
* повышение рентабельности производств, оптимизация затрат.

# Мероприятия по экономическому развитию

* влияние на социально-экономическое развитие и на развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия путем:

- исполнения обязательств Общества в рамках соглашений и меморандумов о социально-экономическом сотрудничестве, заключаемых с областными и районными государственными органами власти на основе взаимовыгодного сотрудничества;

- добросовестного исполнения обязательств Общества по своевременному перечислению налогов и других отчислений в региональный бюджет;

* поддержка малого и среднего бизнеса регионов присутствия путем заключения с ними договоров.

# Мероприятия по управлению закупочной деятельности

* внедрение комплексной системы управления закупочной деятельностью (Новая модель закупок) в АО «УМЗ», ориентированной на повышение конкурентоспособности и рыночной стоимости организаций;
* предоставление всем потенциальным поставщикам равных возможностей для участия в процессе закупок, при условии поддержки организаций инвалидов и физических лиц – инвалидов, осуществляющих предпринимательскую деятельность;
* осуществление закупок у сертифицированных и социально ответственных поставщиков.

При достижении ожидаемых результатов Общество достигнет нового уровня Устойчивого развития, укрепит корпоративный имидж и репутацию, обеспечит открытость и доступность для взаимодействия с Заинтересованными сторонами.