**Бекітілді**

 «ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесі

 06.05.2021 ж. № 6 хаттама

 **Мақұлданды**

 «ҮМЗ» АҚ Басқармасының шешімі

 31.03.2021 ж. № 20/1259 хаттама

**2020 ЖЫЛЫ «ҮМЗ» АҚ «2020-2022 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН**

**ТҰРАҚТЫ ДАМУ БАҒДАРЛАМАСЫН» ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ТУРАЛЫ ЕСЕП**

**Өскемен қ., 2021**

"Үлбі металлургия зауыты" АҚ (бұдан әрі – қоғам/ "ҮМЗ" АҚ) 2020 жылға тұрақты даму саласындағы қызметі Қоғамның Директорлар кеңесінің 2020 жылғы 13 тамыздағы №11 шешімімен бекітілген "ҮМЗ" АҚ 2020-2022 жылдарға арналған тұрақты даму бағдарламасымен регламенттелген, оның негізгі мақсаты қоғамның орта мерзімді перспективада әлеуметтік жауапты компания ретіндегі ұстанымын нығайту, қоғамның әлеуметтік-экономикалық даму міндеттерін шешу және қоғамның 2018-2028 жылдарға арналған даму Стратегиясын тиімді іске асыруды қамтамасыз ету болып табылады.

Қоғамның 2020-2022 жылдарға арналған тұрақты даму бағдарламасының (бұдан әрі – Бағдарлама) негізгі міндеттері:

■ әлеуметтік іс-шаралар

■ еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау шаралары

■ ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық даму жөніндегі іс-шаралар

■ қатысу өңірлеріндегі экономикалық әсер ету жөніндегі іс-шаралар

**1. Әлеуметтік іс-шаралар**

1.1. Еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету қоғам әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге және қоғамның теңгерімді кадр саясатын жүргізу және әлеуметтік әріптестік пен қоғамның өндірістік персоналының әлеуметтік-еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі жоспарды іске асыру жолымен еңбек ұжымдарында қолайлы моральдық-психологиялық ахуалды қолдауға ұмтылады.

**1.1.1. Әлеуметтік тұрақтылық индексі**

Әлеуметтік тұрақтылық индексі (АТИ) — қоғамдағы әлеуметтік жағдайды кешенді диагностикалау құралы. Қоғамның АТИ қызметкерлердің қатысуын, әлеуметтік әл-ауқат пен әлеуметтік тыныштықты бағалау нәтижелері негізінде анықталады.

Әлеуметтік-еңбек даулары мен жанжалдарын болжау және алдын алу, сондай-ақ қоғамның еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік көңіл-күй деңгейіне мониторинг жүргізу жұмыстары шеңберінде 2013 жылдан бастап тәуелсіз социологиялық агенттікті ("әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникация орталығы" жеке университеті) тарта отырып, әлеуметтік тұрақтылық индексін анықтау бойынша жыл сайынғы зерттеу жүргізіледі.

2020 жылы зерттеу әлеуметтік ақпаратты жинау және өңдеу процесінің негізгі индекстерінің сабақтастығын сақтай отырып, "Samruk Research Services" (SRS) жаңа әдіснамасы бойынша жүргізілді. Осылайша, 2020 жылы қоғамның алынған SRS көрсеткіші 2020 жылы қоғамның әлеуметтік тұрақтылық индексінің көрсеткіші болып табылады. 2019-2020 жж. арналған АТИ негізгі көрсеткіштерінің серпіні 1-кестеде ұсынылған.

Кесте 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Көрсеткіштің атауы, % | 2019 | 2020 |
| Әлеуметтік тұрақтылық индексі (SRS) | **77** | **82** |
| Тартылу | *64* | *88* |
| Әлеуметтік әл-ауқат | *65* | *50* |
| Әлеуметтік тыныштық | *70* | *95* |

Зерттеу нәтижелеріне сәйкес, 2020 жылы АТИ мәні 5% - ға өсті. АТИ артуы тартылудың 24% - ға және әлеуметтік тыныштықтың 25% - ға өсуі салдарынан орын алды. Сонымен қатар, 2019 жылмен салыстырғанда әлеуметтік әл-ауқат индексі 15% - ға төмендегені байқалады. Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығының мамандары қызметкерлердің әл-ауқатының мұндай нашарлауын төтенше жағдайды енгізу салдарымен елдегі ұзақ карантиндік шаралармен түсіндіруге болатындығын атап өтті. Әл-ауқаттың нашарлауына қарамастан, қоғам қызметкерлері арасында олардың болашағына қатысты жағымды эмоциялар басым болады деп айту керек.

Еңбек ұжымдарында қол жеткізілген әлеуметтік тұрақтылық деңгейі өндірістік бағдарламаның орындалуына және 2020 жылы Қоғамның 2018-2028 жылдарға арналған даму стратегиясын іске асыруға бағытталған міндеттердің орындалуына оң әсерін тигізді.

**1.1.2. Өндірістік персоналдың әлеуметтік серіктестігі және әлеуметтік-еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шаралар**

Қоғамның әлеуметтік тұрақтылығын арттыру, еңбек ұжымдарындағы өзара қарым-қатынастарды жақсарту және әлеуметтік шиеленісті болдырмау мәселелеріне жүйелі көзқарас мақсатында АТИ зерттеу нәтижелері, әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникация орталығы мамандарының және жалғыз акционердің ұсынымдары негізінде Қоғам жыл сайын әлеуметтік әріптестік және өндірістік персоналдың әлеуметтік-еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды әзірлейді.

2020 жылы Қоғамда өндірістік персоналдың әлеуметтік-еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс – шаралар жоспары (бұдан әрі-жоспар) әзірленді, оған мынадай бағыттар бойынша 77 тармақ енгізілді:

■ құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен өндірістік персоналын АТИ анықтау бойынша зерттеу нәтижелері туралы хабардар ету;

■ еңбекті және әлеуметтік-еңбек қатынастарын қорғау;

■ кадрлық саясат және корпоративтік мәдениет;

■ коммуникацияны дамыту;

■ медицина және аурудың алдын-алу;

■ мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу.

Жоспардың барлық іс-шаралары толық көлемде орындалды. Жоспарды іске асырудың нақты үлесі – 100% - ды құрады. Жоспардың орындалуы туралы есеп тоқсан сайын Қоғам Басқармасының бекітуіне жіберілді.

**1.2. Кадрлық әлеуетті дамыту**

Қоғам қызметкерлерді өзінің маңызды активі ретінде таниды және қоғамның тұрақты дамуының кепілі болып табылатын олардың әл-ауқатын, кәсіби және жеке өсуін қамтамасыз етуге ұмтылады. Қоғам қызметкерлермен өзара қарым-қатынасты әлеуметтік әріптестік, жүйелілік, құқықтық қорғалу, қызметкердің жеке әлеуетін тиімді пайдалану және тең мүмкіндіктер қағидаттары негізінде құрады.

2020 жылы Қоғам кадрлық әлеуетті дамыту бойынша келесі бағыттарда қызмет атқарды:

**1.2.1 Транспарентті еңбекақы және жалақының бәсекеге қабілетті деңгейі**

Қоғам жұмыскерлерінің транспарентті еңбекақысын және жалақының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету, сондай-ақ өңірдегі және жалпы ҚР-дағы әлеуметтік-жауапты жұмыс берушілердің бірі ретінде қоғамның беделін қолдау бойынша іс-шаралар қоғам жұмыскерлері алдындағы барлық әлеуметтік міндеттемелерді орындау, қосымша әлеуметтік қолдау шараларын іске асыру және ҚР Еңбек кодексін бұзу тәуекелін азайту арқылы:

■ Қоғам қызметкерлерінің жалақысы келесі айдың 10-күнінен кешіктірілмей ҚР Ұлттық валютасымен ақшалай нысанда төленді. Жалақы төлеу бойынша кідірістер болған жоқ;

■ қоғам бойынша 12.03.2020ж. № 304 бұйрығымен Қоғам Басқармасының 02.03.2020 ж. № 11/1209 шешіміне сәйкес Қоғам қызметкерлеріне 2019 ж. жұмыс нәтижелері бойынша "2019 жылға қызметтің корпоративтік негізгі көрсеткіштеріне (ҚНК) қол жеткізгені үшін" 752 млн. теңге мөлшерінде сыйақы төледі;

■ Қоғам Басқармасының 23.11.2020ж. №42/1240 шешімімен "2020 ж. жұмыс нәтижелері бойынша 2021ж. сыйақы үшін қызметтің корпоративтік негізгі көрсеткіштері (ҚНК)" бекітілді.»;

■ құрылымдық бөлімше қызметінің жақсаруына әкеп соққан оң нәтижелерге қол жеткізгені үшін, сондай-ақ құрылымдық бөлімшелер шеңберінде корпоративтік іс-шараларды ұйымдастыруға және өткізуге белсенді қатысқаны үшін қоғамның жекелеген қызметкерлеріне қоғамның шешімдері бекіткен қоғам басшысы қорынан және Басқарма Төрағасы қорынан сыйлықақы төлеу туралы ережелерге сәйкес 83,3 млн. теңге мөлшерінде сыйлықақы төленді;

■ Қоғам Басқармасының 25.12.2019 ж. № 62/1197 шешімімен бекітілген "ҮМЗ "АҚ жалақы қорын үнемдеуді айқындау және пайдалану тәртібі туралы Ережеге" сәйкес 2020 жылы жалақы қорын үнемдеу Қоғам қызметкерлеріне төлем ретінде пайдаланылды:

- 2020 жылғы жұмыс нәтижелері бойынша жалақы қорын үнемдеу есебінен 288,9 млн. теңге мөлшерінде сыйлықақы төленді (Қоғам Басқармасының 10.12.2020ж. №45/1243 шешімі негізінде);;

- Қоғам Басқармасының 01.02.2019 ж. № 6/1141 шешімімен бекітілген "Ой-пікір үшін сыйақы туралы Ережеге" сәйкес Қоғам қызметінің тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар енгізгені үшін 1,9 млн. теңге мөлшерінде сыйлықақы;

- қоғамның бекітілген шешімдеріне сәйкес байқау-конкурстарда жүлделі орындарға ие болғаны үшін 2,6 млн. теңге мөлшерінде сыйақы;

- Қоғам Басқармасының 30.07.2019 ж. № 37/1172 шешімімен бекітілген қоғам стандартына (СТ 09.0027) сәйкес қызметтік өнертабыстар үшін 5,1 млн. теңге мөлшерінде сыйақы төленеді.

■ қоғам бойынша 24.12.2019 ж. № 1840 бұйрығымен 01.01.2020ж. бастап "Қоғам Басқармасының 06.12.2019 ж. №59/1194 шешімімен бекітілген "ҮМЗ" АҚ қызметкерлеріне жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына материалдық көмек көрсету туралы Ереже " қолданысқа енгізілді. Демалысқа төленген материалдық көмек сомасы 601,2 млн. теңгені құрады. Бұл төлем қоғам бойынша орташа жалақыны 5,9% - ға арттырды.

Қазақстан Республикасында төтенше жағдайдың енгізілуіне және Шығыс Қазақстан облысының аумағында коронавирустық инфекцияның (COVID-19) таралуына жол бермеу жөніндегі шектеу іс-шараларының енгізілуіне байланысты Қоғамның 44 қызметкері жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалуға жіберілді. Бос тұрып қалу уақытының төлем мөлшері 2,1 млн.теңге.

Қоғамның бөлімшелері туралы ережелер мен қоғам мамандарының лауазымдық нұсқаулықтарына қоғамның лауазымды тұлғаларының жалақыны ұйымдастырғаны үшін жауапкершілігінің болуы тұрғысынан талдау жүргізілді. Талдау нәтижелері бойынша Қоғамның бөлімшелері туралы ережелер, персоналды басқару функцияларын жүзеге асыратын мамандарға арналған лауазымдық нұсқаулықтар, сондай-ақ жалақыны ұйымдастыру өзектендірілді. Осылайша, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін бұзу және қызметкерлердің жалақыны уақтылы және толық төлеу құқықтарына қысым жасау тәуекелі барынша азайтылды, қоғамның лауазымды адамдарының жалақыны ұйымдастырғаны үшін жауапкершілігі күшейтілді.

**1.2.2 Қоғам персоналын іріктеу, іріктеу және жалдау рәсімдерін жетілдіру**

2020 жылы персоналға деген қажеттілік конкурстық іріктеу қағидаттарын сақтай отырып, "HR-Recruiting" автоматтандырылған жүйесінде персоналды конкурстық іріктеу арқылы қамтамасыз етілді:

■ бөлімшелердің қажеттіліктерін ескере отырып, кадрларды іріктеуді жоспарлау;

■ конкурстық рәсімдердің ашықтығы;

■ лауазымға/мамандыққа қойылатын біліктілік талаптарына негізделген нақты және ашық іріктеу критерийлері;

■ кандидаттың кәсібилігі, жеке қасиеттері және оның лауазымға/мамандыққа қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігі;

■ меритократия қағидаты негізінде қабылданатын шешімдердің негізділігі;

■ қызметкерлерді жалдау кезінде объективті шешім қабылдауға мүмкіндік беретін кандидаттарды бағалау әдістерін қолдану;

■ кемсітушіліктің болмауы, барлық кандидаттарға кәсіби, ашық және құрметпен қарау;

■ ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкестігі;

■ қызметкерлерді тарту және іріктеу үшін ресурстарды пайдаланудың ұтымдылығы.

Білікті қызметкерлерді іздеу келесі тәсілдермен жүзеге асырылды:

А) ішкі көзден - қоғам қызметкерлері арасында, соның ішінде негізгі лауазымдарға мұрагерлер пулына енгізілген;

б) сыртқы көзден - мамандандырылған интернет-ресурстар арқылы және т. б.

Қоғамның/қоғамның еншілес ұйымдарының және жалғыз акционердің негізгі лауазымдарына/ішкі ресурсына мұрагерлер пулы қатарынан кандидаттарды қарау басқа тең жағдайларда сыртқы ресурстан басқа кандидаттар алдында көрсетілген тәртіппен басым болып табылды.

Конкурстық рәсімдер келесі кезеңдерді қамтыды:

■ ақпараттық ресурстарда, соның ішінде HR-Recruiting АЖ-да бос орынға орналасуға конкурс туралы ақпаратты орналастыру (жариялау) ;

■ үміткерлерді іздеу және түйіндеме жинау;

■ түйіндемені талдау, лауазым/мамандық талаптарына сәйкес келетін үміткерлерді іріктеу;

■ бөлімше басшысының қарауы;

■ "ҮМЗ" АҚ құзыреттер моделіне сәйкес кандидаттарды кәсіби тестілеу, кандидаттарды құзыреттілік моделі бойынша бағалау (қызметшілер лауазымына сыртқы кандидаттар үшін);

■ сенімділікті тексеру;

■ қоғамда кандидаттарды іріктеу бойынша конкурстық комиссиялар туралы Ережеге сәйкес кандидаттар бойынша шешім қабылдау;

■ соңғы үміткерге жұмыс туралы ұсыныс;

■ HR-Recruiting АЖ арқылы кандидаттарға кері байланыс беру;

■ HR-Recruiting АЖ-да іріктеу нәтижелері туралы ақпаратты жариялау.

Қоғам персоналын іріктеу, іріктеу және жалдау нәтижелері қызметтің жоспарлы негізгі көрсеткіштерін (ҚНК) орындаумен бағаланады:

■ 2020 жылы персоналдың тұрақтамаушылық көрсеткіші жоспарлы мәні 7-ден аспаған кезде 4,9% - ды құрады%;

■ "ҮМЗ" АҚ-ның негізгі өндірістері мен техникалық даярлық жөніндегі қызметінің берілген өтінімдер бойынша персоналмен қамтамасыз етілуіне қанағаттануы 100% - ды, жоспарлы мәні 95% - дан кем емес құрады.

**1.2.3. Қызметкерлерді кәсіби дамыту**

Кадрлық әлеуетті дамытудың маңызды бағыттарының бірі қызметкерлерді дамыту және оқыту, сондай-ақ қоғамда сұранысқа ие мамандықтар бойынша жұмысшыларды даярлау болып табылады.

Қоғамда қызметкерлерді даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру процестері жүйеленген. Осы мақсатта қоғам басқа мамандандырылған ұйымдарды тарта отырып, сондай-ақ қоғамның жоғары білікті мамандары қатарынан ішкі жаттықтырушыларды тағайындау арқылы оқытуды ұйымдастырады.

2020 жылы Қоғам қызметкерлерін оқыту ішкі ұйымдастырушылық-өкімдік құжаттамаға, жұмыс берушінің актілеріне және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жасалатын оқыту шарттарына сәйкес жүргізілді.

2020 жылы қызметкерлерді оқытуға және даярлауға жұмсалған қаражаттың жалпы сомасы 74,005 млн.теңгені құрады. 2020 жылы қызметкерлердің өткен оқытуларының жиынтық саны – 9 277 адам-оқыту (бұдан әрі – адам), соның ішінде іске асыру шеңберінде:

■ біліктілікті арттыру, кәсіби даярлау және қайта даярлау бағдарламалары-8 878 адам;

■ корпоративті оқыту бағдарламалары - 199 адам (24 адам - " мұрагерлер мектебі»; 25 адам – "басшылар мектебі", 20 адам – ішкі жаттықтырушыларға арналған курс, 20 адам – ұқыпты өндіріс бойынша курс, 41 адам – "Шеберлер мектебі" семинары, 26 адам - "сатып алуды жүзеге асырудың жаңа тәртібі және "Самұрық-Қазына" АҚ және ИСЭЗ 2.0 сатып алу қызметін басқару стандарты" семинары, 28 адам - "біріктірілген менеджмент жүйелері ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018" базасында бизнесті басқарудың жұмыс құралы ретінде, 15 адам - - психологиялық қолдау саласында оқыту және ҚР ЕК).

E-learning оқытуды іске асыру шеңберінде 200 жұмыскерге виртуалды оқытудың online оқыту порталына және "Самұрық-Қазына "Корпоративтік университеті"жеке мекемесінің вебинарларына қолжетімділік берілді. 2018 жылдан бастап Қоғам қызметкерлерінің кәсіби даму және оқыту динамикасы 2-кестеде келтірілген.

Кесте 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Атауы | Өлшем бірлік | Жыл  |
| **2018** | **2019** | **2020** |
| Оқытуға және даярлауға жұмсалған қаражаттың жиынтық сомасы | млн. Теңге | 78,0 | 73,4\*\* | 74,0\*\* |
| Кәсіптік даму және оқыту курстарынан өткен қызметкерлердің жиынтық саны | адам-семинар\* | 9 043 | 9 577 | 9 277 |

*\* қызметкерлердің кезең ішінде өткен оқуларының жиынтық саны.*

*\*\* көрсетілген қаражаттың жиынтық сомасы мыналарды қамтиды: есептің 6.2.3 - т. - қызметкерлердің кәсіби дамуына арналған шығыстар және 6.2.4-т. - магистранттар мен бакалаврларды даярлауға және дуальді оқыту жүйесін іске асыруға арналған шығыстар.*

**1.2.4 Қызметкерлерді оқытудың корпоративтік бағдарламаларын іске асыру және талантты түлектерді тарту**

Жалғыз акционер мен Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ арасындағы ғылыми-техникалық ынтымақтастық туралы келісім аясында 2017 жылдан бастап магистранттар, ал 2018 жылдан бастап Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ базасында қоғам қажеттіліктері үшін бакалаврлар дайындалуда. Оларды оқытуға жұмсалған шығындар 2020 жылы 8,93 млн.теңгені құрады.

2020 жылы қоғам гранты бойынша білім алушылардың төртінші легі қалыптасты-2020-2022 оқу жылдарына 1 магистрант (қоғам қызметкері) және 2020-2024 оқу жылдарына 4 бакалавр (Қоғам қызметкерлері).

2017-2020 жылдар аралығында "ҮМЗ" АҚ гранты бойынша оқыған Қоғам қызметкерлерінің ішінен 7 адам жұмысқа орналастырылды.

Бакалаврлар мен магистранттарды оқытуға жұмсалатын шығыстар серпіні, сондай-ақ 2017-2020 жылдардағы оқитын студенттер саны 3-кестеде келтірілген.

Кесте 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Атауы | Өлшем бірлік | Жыл  |
| **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| Бакалаврлар мен магистранттарды оқытуға арналған шығыстар | млн. Теңге | 4,50 | 20,00 | 11,71 | 8,93 |
| Студенттер саны | Адам | 9 | 21 | 17 | 20 |

Қоғам дуальды оқыту жүйесін іске асыру арқылы кәсіби кадрларды даярлау бойынша кешенді жұмыс жүргізуде, оның шеңберінде:

- "Өскемен көпсалалы технологиялық колледжі" КММ "аппаратшы-гидрометаллург" мамандығы бойынша оқуға 8 адамнан тұратын топ жиналды;

-Шығыс техникалық-гуманитарлық колледжімен техник-металлургтерді бірлесіп даярлау бойынша ынтымақтастық туралы шарт жасалды.

2020 жылы дуальді оқыту жүйесін іске асыру шеңберінде стипендияны төлеуге арналған шығындар 0,59 млн.теңгені құрады.

2017-2020 жылдарға арналған дуальді оқыту жүйесін іске асыру шеңберінде стипендияны төлеуге арналған шығындардың динамикасы 4-кестеде келтірілген.

Кесте 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Атауы  | Өлшем бірлік | Год |
| **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| Дуальді оқыту жүйесін іске асыру шеңберінде стипендияға ақы төлеуге арналған шығындар | млн. теңге | 2,34 | 0,87 | 0,53 | 0,59 |
| Студенттер саны | Адам | 11 | 9 | 9 | 8 |

Стипендияға ақы төлеу шығындарының өзгеруі оқу мекемесінің студенттерді даярлаудың оқу бағдарламасының өзгеруіне (оның ішінде карантиндік іс-шараларға байланысты) және соның салдарынан стипендия төлей отырып практикадан өту кезеңінің қысқаруына, сондай-ақ студенттер санының азаюына байланысты.

**1.2.5 Мұрагерлер пулымен жұмыс істеу, кәсіби шеберлік конкурстарын іске асыру арқылы персоналдың әлеуетін дамыту және т.б.**

Персоналдың әлеуетін үздіксіз дамыту негізгі лауазымдарға мұрагерлер пулымен жұмыс жүргізу, кәсіби шеберлік конкурстарын жүзеге асыру арқылы жүзеге асырылады және т.б.

Қоғамда Қоғам қызметкерлерінің сабақтастығын жоспарлаудың бірыңғай процесін реттейтін, мұрагерлер пулын қалыптастыру және мұрагерлерді дамыту тәртібін анықтайтын рәсім бар.

Пул мұрагерлерінің мақсатында қалыптастырылады:

■ орта және ұзақ мерзімді перспективада Бос негізгі лауазымдарға орналасуға үміткерлерді қамтамасыз ету;

■ қоғамның стратегиялық мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу үшін олардың әлеуетін барынша пайдалану мақсатында перспективалы қызметкерлерді анықтау және дамыту;

■ қызметкерлерді олардың дамуы мен мансаптық өсу мүмкіндігімен қосымша ынталандыру;

■ жоғары әлеуетті қызметкерлерді тартуға және ұстап қалуға ықпал ететін жұмыс беруші ретінде қоғамның тартымды имиджін қалыптастыру.

Қоғамның мұрагерлер пулында 470 адам бар. Қоғамның 6 қызметкері Жалғыз акционердің корпоративтік орталығының мұрагерлерінің пулына іріктелді.

2020 жылы мұрагерлер қатарынан:

- 39 адам негізгі лауазымдарға тағайындалды;

- Жыл бойы 187 адам түрлі бағыттар бойынша, оның ішінде мұрагерлердің әлеуетін дамытуға бағытталған корпоративтік курстарда оқытудан өтті.

- 123 адам ғылыми, мәдени, қоғамдық іс-шараларға, сондай-ақ бөлімше мен Қоғамның қызметін жақсартуға бағытталған іс-шараларға қатысты.

Қызметкерлердің әлеуеті кәсіби шеберлік байқауларын жүзеге асыру арқылы да артуда. Қоғамда қоғам жұмысшылары арасында кәсіби шеберліктің байқау-конкурстарын өткізудің мақсаттары мен міндеттерін, ұйымдастырылуы мен шарттарын, оларды ұйымдастыру, өткізу және қорытындылау, жеңімпаздарды марапаттау тәртібін анықтайтын ереже қолданылады.

Кәсіби шеберліктің байқау-конкурстарын өткізудің негізгі мақсаты жұмысшылардың кәсіби құзыреттілігін және олардың кәсіптерінің беделін арттыру болып табылады. Кәсіби шеберлік байқаулары:

■ қоғам жұмысшыларының шығармашылық белсенділігін жандандыру және дамыту, еңбектің озық әдістері мен тәсілдерін игеру;

■ жұмысшылардың кәсіби дайындық деңгейін, олар орындайтын жұмыстардың тиімділігі мен сапасы бағалау және оны арттыруды ынталандыру;

■ мамандық бойынша үздіктерді анықтау және ӨӨК бөлімшелерінің кадрлық әлеуетін пайдалануды арттыру.

Конкурстар ӨӨК бөлімшелері деңгейінде өткізіледі, онда бір бөлімшенің жұмысшылары конкурсқа қатысушылар болып табылады және ӨӨК әртүрлі бөлімшелерінің жұмысшылары конкурсқа қатысушылар болып табылатын қоғам деңгейінде өткізіледі.

Жалпы зауыттық кәсіби шеберлік конкурсы және ӨӨК бөлімшелері деңгейіндегі әр түрлі мамандықтар бойынша конкурстар жыл сайын өткізіледі.

2020 жылы қоғам деңгейінде "ҮМЗ "АҚ-ның Үздік электргаздәнекерлеуші" атауы бойынша 1 кәсіби шеберлік байқау-конкурсы және ӨӨК бөлімшелерінде түрлі мамандықтар бойынша 7 конкурс өткізілді.

Қоғам қызметкерлері Жалғыз акционер-қала және облыс деңгейінде (соның ішінде WorldSkills шеңберінде) ұйымдастырылатын кәсіби шеберлік конкурстарына үнемі қатысады.

2020 жылы Қоғамның 5 қызметкері Жалғыз акционер өткізген "Жыл Қызметкері" конкурсына қатысты, бұл ретте қоғамның 1 қызметкері "кәсіпқой" номинациясында "Жыл Қызметкері"атағына ие болды.

Қоғамның 4 қызметкері "Самұрық-Қазына" ҰӘҚ "АҚ" әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникация орталығы "ЖМ өткізетін "ҮЗДІК МАМАН" конкурсына қатысты.

**1.2.6 Кәсіподақпен ынтымақтастық және жұмыс беруші мен қызметкерлердің өзара міндеттемелерін сақтауды қамтамасыз ету**

Қоғамның маңызды міндеттерінің бірі қызметкерлердің еңбек қызметі үшін қолайлы жағдайлар жасау болып табылады. Қоғам өз қызметкерлерінің әлеуметтік қорғалуы, қызметкердің болашаққа деген сенімін сақтау мәселелеріне жауапкершілікпен қарайды. Әлеуметтік әріптестікті нығайту, жауапкершілікті сақтау, жұмыскерлерге кепілдендірілген жеңілдіктер мен төлемдерді қамтамасыз ету мақсатында 2019 жылғы 26 ақпанда әлеуметтік – еңбек қатынастарын, сондай-ақ қоғамдағы еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды реттейтін құқықтық акт болып табылатын 2019-2022 жж. Ұжымдық шарт (бұдан әрі-Ұжымдық шарт) жасалды. Ұжымдық шарттың мәні Қазақстан Республикасының заңнамасы негізінде қоғамның қызметкерлері өкілдері мен жұмыс берушісі арасында еңбек саласындағы нақты өзара міндеттемелерді белгілеу болып табылады.

Ұжымдық шарттың қоғам қаражаты есебінен көрсетілетін әлеуметтік жеңілдіктер, кепілдіктер мен өтемақы төлемдері бөлігіндегі күші, олардың кәсіподақ ұйымына мүшелігіне қарамастан, қоғамның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

Ұжымдық шарттың қоғам қаражаты есебінен көрсетілетін әлеуметтік жеңілдіктер, кепілдіктер мен өтемақы төлемдері бөлігіндегі күші, олардың кәсіподақ ұйымына мүшелігіне қарамастан, қоғамның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

Ұжымдық келіссөздер жүргізу, Ұжымдық шарттың жобасын дайындау және оған өзгерістер енгізу мақсатында тепе – теңдік негізде келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарттың жобасын дайындау жөніндегі Комиссия (бұдан әрі-Комиссия) құрылды. 2020 жылы комиссияның бес отырысы өтті, онда қолданыстағы ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар талқыланды. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау жөніндегі Комиссия тоқсан сайын Ұжымдық шарт талаптарының орындалуын бақылауды жүзеге асырды. 2020 жылға арналған Ұжымдық шарт бойынша жұмыс беруші мен қызметкерлердің өзара міндеттемелері ҚР қолданыстағы заңнамасына (ҚР Еңбек кодексіне, "Кәсіподақтар туралы" ҚР Заңына), қоғамның жарғысына, қоғамның еңбек тәртібінің ережелеріне және қоғамның қаржылық жоспарына сәйкес толығымен орындалды.

Ұжымдық шарт талаптарының орындалуы туралы ақпарат Қоғамның корпоративтік порталында орналастырылды, сондай-ақ Қоғамның Басқарма Төрағасының қоғамның еңбек ұжымының өкілдерімен кездесулерінде қызметкерлердің назарына жеткізілді.

2020 жылы Қоғам Кәсіподаққа Қоғам қызметкерлері үшін мәдени-бұқаралық, спорттық және сауықтыру іс-шараларын өткізу үшін 17,5 млн.теңге мөлшерінде ақшалай қаражат бөлді.

**1.2.7 Қызметкерлерге арналған әлеуметтік бағдарламаларды дамыту**

Қоғам қызметкерлерге өз Еңбек міндеттерін табысты орындауға мүмкіндік беретін ұжымдарда салауатты жұмыс микроклиматын жасауға бағытталған әлеуметтік сипаттағы төлемдерге ғана емес, сонымен қатар бұрынғы жұмыскерлерді әлеуметтік қолдауға да үлкен көңіл бөледі.

Әлеуметтік пакеттің мөлшері 2020 жылы:

■ бір қызметкерге 57,3 мың теңге

■ бір бұрынғы қызметкерге 12,2 мың теңге

Барлығы 2020 жылы шығындалды:

 млн. теңге

■ Қызметкерлерге материалдық көмек 55,1

■ Қоғамның бұрынғы қызметкерлерін әлеуметтік қолдау 26,8

■ Қоғам қызметкерлерін ауырған жағдайда ерікті сақтандыру 76,1

■ Қоғамның қызметкерлері мен бұрынғы қызметкерлеріне медициналық қызмет көрсету 73,3

Барлығы: 231,3

Қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында қоғамда тұрғын үй жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларға "ҮМЗ "АҚ қызметкерлеріне ұзақ мерзімді қарыздар беру жөніндегі өтініштерді қарау тәртібі туралы" ереже қолданылады. Тұрғын үй жағдайларын жақсартуға жыл сайын 50 млн.теңге мөлшерінде қаражат бөлінеді. 2020 жылы тұрғын үй жағдайларын қоғамның 9 қызметкері жалпы сомасы 48,6 млн. теңгеге жақсартты:

**1.2.8 Қоғамның жастар саясаты**

Жас қызметкерлермен белсенді жұмыс істеу қоғамның маңызды басымдықтарының бірі болып табылады. Ол жас қызметкерлерді қоғамдық қызметке тартуға, олардың кәсіби және шығармашылық әлеуетін ынталандыруға және ашуға бағытталған.

Жас қызметкерлерді бейімдеу бойынша іс-шаралар "ҮМЗ"АҚ жас маман және жас жұмысшы туралы ереже шеңберінде жүзеге асырылады. Қоғамда сұранысқа ие мамандық бойынша білім алған және оқуды бітіргеннен кейін бірінші жылы қоғамға қабылданған Жоғары оқу орындары мен техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру мекемелерінің түлектеріне жас маман/жас жұмысшы мәртебесі беріледі. Мәртебенің қолданылу кезеңінде қызметкер тәжірибелі тәлімгердің басшылығымен қажетті практикалық дағдыларға ие болады, өндіріс технологиясын және жұмыс ерекшелігін зерттейді, еңбек ұжымымен танысады және корпоративтік мәдениетке қосылады.

Корпоративтік мәдениетке бейімделу, қоғамдағы салт-дәстүрлермен және тәртіп Ережелерімен танысу мақсатында "Үлбі металлургия зауытының жаңадан қабылданған қызметкеріне жадынама" әзірленді, ол жаңадан қабылданған әрбір қызметкерге беріледі.

2003 жылдан бастап қоғамда жастар бірлестігі (бұдан әрі – ЖМ) жұмыс істейді жас қызметкерлердің толыққанды рухани, мәдени, білім алуы, кәсіби және физикалық дамуы, шешімдер қабылдау процесіне қатысуы, табысты әлеуметтенуі және олардың әлеуетін қоғамның одан әрі дамуына бағыттауы үшін жағдай жасау басты мақсат болып табылады.

ЖМ құрамына өндірістік қызметті, ЖМ жұмысын, сондай-ақ қоғамның және өңірдің (Өскемен және Курчатов қалалары) қоғамдық-саяси өміріне қатысуды табысты үйлестіретін неғұрлым белсенді жас қызметкерлер қатарынан өкілдер кіреді.

2020 жылы ЖБ өз қызметін "Ядролық форум" қоғамдық бірлестігінің құрамында " ҮМЗ "АҚ жастар бірлестігі бастауыш ұйымының Ережесіне сәйкес және 2020 жылы Қазақстанда жарияланған волонтер жылы шеңберінде жүзеге асырды.

ЖБ мүшелері қатысты:

■ жалғыз акционердің жастар кеңесінің онлайн форумдары мен отырыстарында;

■ "Бейбіт жиналыстар өткізу тәртібі туралы" заң жобасын талқылау бойынша дөңгелек үстелдерге;

■ Өскемен қаласы әкімдігі жанындағы жастар ісі жөніндегі отырыстарда;

■ "ҮМЗ" АҚ атынан ШҚО және Өскемен қаласының мәслихаттарына депутаттыққа кандидаттардың сайлау алдындағы науқандарын ұйымдастыру жұмыстарына;

■ қоғам, өңір әкімшілігі (Өскемен және Курчатов қалалары) және "Nur Otan" партиясы өткізетін барлық іс-шараларда (онлайн спартакиада, челлендждер, конкурстар, семинарлар және т.б.).

2020 жылы Өскемен қаласы әкімінің жыл сайынғы "Үздік жас ғалым" жастар сыйлығын табыстау шеңберінде қоғамның ғылыми орталығының уран зертханасының жетекші инженер-зерттеушісі Тимур Алдажаров танылды. Қоғамның сынақ орталығының акустикалық сынақ операторы Маргарита Мехнина "үздік жас спортшы" атанды.

**1.3 Қоғамда әлеуметтік тыныштықты қамтамасыз ету**

Қоғам қызметкерлер арасында даулы жағдайлар мен еңбек дауларын болдырмау бойынша түрлі шараларды жүргізуге ерекше көңіл бөледі.

Қоғамдағы жанжалды жағдайларды шешуге арналған ресурстар медиаторлардың болуымен және Омбудсмен қызметімен толықтырылады.

**1.3.1. Медиаторлар институты**

Қоғамның осы бағыттағы қызметі дағдарыс жағдайында алдын алу шаралары, медиация және келіссөздер техникасы саласында оқытуды қамтиды. Еңбек даулары мен жанжалдары туындаған кезде бұл мәселелер Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасына сәйкес шешіледі. Медиация институтын дамыту үшін Қорда Әлеуметтік әріптестік орталығы жанынан корпоративтік медиация және келіссөздер процесс орталығы құрылды. Қоғамда арнайы оқытудан өткен медиаторлар институты 2013 жылдан бері жұмыс істеп келеді. Медиаторлар тізімі Қоғамның корпоративтік порталында жарияланған.

2020 жылы Қоғам қызметкерлерінің медиаторларға өтініштері болған жоқ.

**1.3.2. Омбудсмен Институты**

Іскерлік этика қағидаттарын сақтау және әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен (05.12.2016 ж. №47) қоғам омбудсмені тағайындалды.

2020 жылы "ЖТИ" ЖШС "қазақстандық ядролық университет" филиалы "Корпоративтік омбудсмен" бағдарламасы бойынша оқыту курсында "ҮМЗ"АҚ омбудсменін онлайн-форматта оқытады.

Қоғамның ақпараттық стендтерінде омбудсмен туралы ақпарат орналастырылған, онда байланыс телефондары мен электрондық поштаның мекенжайы көрсетілген.

2020 жылы Қоғам қызметкерлерінің омбудсменге түскен өтініштері болған жоқ.

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

2020 жылы Қазақстан Республикасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жасау парадигмасының тұжырымдамалық өзгеруінің негізі қоғамдағы парасаттылық идеологиясы болып табылады. Квазимемлекеттік секторда сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтау бойынша бақылауға және тәуекелдерді бағалауға, теріс пайдаланудың алдын алуға, мүдделер қақтығысын анықтауға және басқаруға, сондай-ақ жұмыскерлерді оқытуға ерекше назар аудара отырып, сыбайлас жемқорлық практикаларының алдын алуға бағдарланған комплаенс-қызметтер құрылады.

Қойылған міндеттерді іске асыру үшін қоғамда айтарлықтай ұйымдастырушылық жұмыс жүргізілді. Әдеп және комплаенс саласындағы негізгі ішкі нормативтік құжаттар қабылданды:

■ Директорлар кеңесінің 27.03.2020ж. № 5 шешімімен «ҮМЗ» АҚ Корпоративтік әдеп және комплаенс Кодексі» бекітілді;

■ Директорлар кеңесінің 26.05.2020 ж. № 7 шешімімен «ҮМЗ» АҚ Сыбайлас жемқорлыққа және алаяқтыққа қарсы іс–қимыл жасау жөніндегі саясаты» жаңа редакцияда және жоғарыда көрсетілген Саясат шеңберінде Қазақстан Республикасы Заңының 10-бабының 2-тармағына сәйкес «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» - «ҮМЗ» АҚ Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарты» бекітілді;

■ Директорлар кеңесінің 30.06.2020ж. № 8 шешімімен «ҮМЗ» АҚ корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі Қағида» бекітілді.

* Решением Совета Директоров № 8 от 30.06.2020 г. утверждено «Положение по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов АО «УМЗ».

2020 жылдың мамыр айынан бастап Тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицер қызметіне кірісті.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторингтің жүйелі шаралары ретінде қоғамда «Мүдделер қақтығысы декларациясы» жобасы табысты жүзеге асырылды. Пайдалануға берілген веб-қосымшаның көмегімен мүдделер қақтығысының болмауын/болуын міндетті декларациялау практикасы енгізілді. Декларацияны жұмыс орындарындағы жұмыскерлер санынан 100% толтырды.

Қоғамда мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаларға теңестірілген қызметтер/бөлімшелер басшыларының сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдауын жазбаша растау практикасы іске асырылуда. Қоғам бойынша 02.10.2020ж. № 1296 бұйрықпен «ҮМЗ» АҚ-да басқарушылық функцияларды орындайтын/мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаларға теңестірілген тұлғалар санатына кіретін «ҮМЗ» АҚ лауазымдарының тізімі бекітілді. Қоғам контрагенттерді комплаенс-тексеруді жүргізуге нысандандырылған, құжатталған және тәуекелдерді бағалауға негізделген тәсілді енгізді. Жаңа контрагенттер, сондай-ақ барлық контрагенттер жыл сайынғы негізде контрагенттің сауалнамасын ұсынады, онда олар кешенді талдау үшін өздері туралы ақпаратты ашады (due diligence). Қоғам жасасатын келісімшарттарға/шарттарға енгізуге сыбайлас жемқорлыққа қарсы қағидалардың нысаны бекітілді.

Материалдық залал келтіру, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау мүмкіндігін барынша азайту, сондай-ақ квазимемлекеттік сектор субъектісі ретінде қоғамның іскерлік беделін қорғау үшін СТ НАК 13.6-2019 «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ-ның экономикалық және өзіндік қауіпсіздігін ұйымдастыру», И.19.0009-16«Әлеуетті өнім берушіні тексеру тәртібі» қарастырылған тәртіпте сатып алу рәсімдерін бақылау жүзеге асырылды.

Сыбайлас жемқорлыққа қатысты нөлдік тәуекел-тәбет белгіленген. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау жыл сайынғы негізде жүзеге асырылады, Директорлар кеңесі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің тізілімін және картасын, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту жөніндегі іс-шаралар жоспарын бекітеді. Қоғамда іске асырылған сыбайлас жемқорлық тәуекелдері жоқ.

Қоғам қызметкерлерінің арасында хабардарлық деңгейін арттыру мақсатында оқыту жүргізіледі. 2020 жылы директордың персонал жөніндегі қызметі қоғамның барлық жұмыскерлерін Әдеп қағидаларымен (сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жасау мәселелерін қоса алғанда) таныстырып, кейіннен тестілеуден өткізді. Тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицер әкімшілік-басқару персоналы үшін мүдделер қақтығысы (кейіннен тестілеу) мәселелері, Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасының өзгерістері туралы екі семинар өткізді. Жалғыз акционермен өткізілетін мастер-кластарда оқыту үшін екі топ ұйымдастырылды: корпоративтік Әдеп кодексі мен комплаенс және Контрагенттерді комплаенс-тексеру.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы білім беру, сыбайлас жемқорлық көріністеріне төзбеушілікті қалыптастыру, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мақсатында және Халықаралық сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес күніне орай (9 желтоқсан) Қоғам қызметкерлері арасында «Біз - сыбайлас жемқорлыққа қарсымыз!» плакат байқауы өткізілді. Байқау алдында «ҮМЗ-Информ» корпоративтік басылымында «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл» тақырыбындағы мақалалар сериясын жариялау болды.

Тәуекелдермен күрестің, құқық бұзушылықтарға сайма-саға қарсы іс-әрекеттердің тиімділігі үшін Қоғамда «Алаяқтықтың, ішкі бақылау рәсімдерін және «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ басқа да стандарттарын бұзудың ықтимал немесе белгілі фактілері туралы құпия хабарлау саясаты» қолданылды.

Қоғамның ішкі және сыртқы корпоративтік веб-сайттарында қоғам жұмыскерлері мен мүдделі тұлғалардан сыбайлас жемқорлық, алаяқтық, корпоративтік әдеп нормаларын бұзу фактілері туралы, сондай-ақ Қоғамның лауазымды тұлғаларының заңсыз әрекеттері туралы ақпаратты алу мүмкіндігі үшін жедел желі қызметтерін ұсынатын «КПМГ Такс энд Эдвайзори» ЖШС сыртқы тәуелсіз ұйымының «жедел желі» байланыс тәсілдері және байланыс деректері туралы ақпарат орналастырылған.

# 2. Еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар

Қоғам апатсыз өндірістік қызметті, жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және болу аймағында тұратын халықтың денсаулығын сақтау үшін өзінің жауапкершілігін толықтай түсінеді.

Қоғамда ISO 9001 (сапа менеджменті жүйесі), IS0 14001 (Қоршаған орта менеджменті жүйесі) және ISO 45001 (Денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету менеджменті жүйесі) халықаралық стандарттарының талаптарына сәйкес келетін интеграцияланған менеджмент жүйесі енгізілген. Осы жүйеге сәйкес Қоғамда Қазақстан Республикасының еңбекті және қоршаған ортаны қорғау, радиациялық және ядролық қауіпсіздік саласындағы заңнамасы талаптарын сақтау бойынша жұмыс ұйымдастырылған.

2020 жылы «ҮМЗ» АҚ OHSAS 18001 стандартынан ISO 45001 стандартының жаңартылған нұсқасына көшті. Қоғамда ТЮФ Тюрингенмен бірлескен «Интерсертифика ТЮФ» ЖШҚ қадағалау аудиті өтті, ол Қоғам менеджменті жүйесінің ISO 9001, ISO 14001 және BS OHSAS 18001 стандарттарының талаптарына сәйкес келетінін растады.

**2.1. Қауіпсіз еңбек жағдайларын қорғау және қамтамасыз ету**

**2.1.1 Қоғам қызметінің негізгі бағыттары**

2020 жылы 2020 жылға «КСЖ «Nomad Life» АҚ-мен 18.11.2019ж. сериясы 41 №41011119001/301118/3 еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан жұмыскерді міндетті сақтандыру шарты жасалды.

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды болдырмау бойынша шаралар қабылдау мақсатында Қоғамда барлық жазатайым оқиғаларды есепке алу, сондай-ақ олардың себептерін тергеп-тексеру және талдау жүргізіледі. Тергеу нәтижелері бойынша алдын алу шаралары жасалды, дегенмен, 2020 жылы Қоғамда бериллий өндірісінің аппаратшысымен бір жазатайым оқиға болды. Жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептері бойынша тергеу жүргізілді. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаның мынадай себептері анықталды:

Жазатайым оқиғаның себептері:

1. дәнекерлеу сызығы бойынша қарау стаканын герметизациялау;

2) зардап шегушінің абайсыздығы, ол қорғаныш көзілдірігін шешіп, көзін ашып, бетін ағынды шаруашылық-ауыз сумен мұқият жумағанын білдіреді, бұл 3.17.38-т.«Көзілдірікті шешер алдында бетке қауіпті заттар түскенде, көзіңді жұмып, қабағыңды мықтап қыс, басыңды төмен еңкейт. Көзілдірікті шешіп, бетті ағынды шаруашылық-ауыз сумен мұқият жуып, содан кейін ғана көзіңді аш» және 4.4-т. «Денеге агрессивті сұйықтықтар, ерітінділер, құрамында бериллий бар сұйықтықтар мен қойыртпақ түскен кезде келесідей әрекет жаса: Дереу үстіңе төгілген киімді және басқа да ЖҚҚ шеш, авариялық себезгі астында жуын. Қорғаныш көзілдірігін шешпес бұрын, көзіңді жұмып, қабағыңды мықтап қыс, көзілдірікті шешіп, бетіңді ағынды шаруашылық-ауыз сумен мұқият жуып, содан кейін ғана көзіңді аш…» БиОТ № 41.013-18 «БӨ №1 цехының ХМБ химиялық учаскесінде жұмыстарды орындайтын БӨ аппаратшысына арналған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық» талаптарын бұзғанын көрсетеді.

Қоғамда VIZION ZERO тұжырымдамасының «7 алтын ережесі» шеңберінде басты мақсат – нөлдік жарақаттануға ұмтылу үшін тұрақты негізде жұмыс жүргізілуде.

Өндірістегі қауіпсіздік мәдениетін, ашықтықты дамыту, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау және қолдау үшін әрбір Жұмыскердің саналылығы мен жеке жауапкершілігін арттыру мақсатында Қоғаммен өндірістік қауіпсіздік саласындағы үздік әлемдік практикаларды зерделеуді, талдауды және енгізуді тұрақты түрде жүргізеді. 2020 жылы Қоғамда жұмыскерлердің «STOP-КАРТА» қауіпсіз емес жұмыстарын тоқтата тұру/тоқтату рәсімі енгізілді.

Процедураның мәні әр Жұмыскерге жұмысты тоқтата тұру құқығы беріледі, егер:

■ денсаулығына және (немесе) өміріне, айналасындағылардың денсаулығына қауіп болса;

■ жұмысты жалғастыру апатқа, оқыс оқиғаға, жазатайым оқиғаға, қоршаған ортаның ластануына әкелуі мүмкін;

■ жұмыстар қауіпсіздік талаптарын бұза отырып жүргізіледі.

* работы проводятся с нарушением требований безопасности.

Жұмыскерлердің еңбек жағдайларын жақсарту, жұмыс орындарында жарақаттанудың алдын алу және болдырмау үшін барлық деңгейдегі басшылардың персоналдың жұмыс өндірісіне жүйелі түрде тексеру жүргізуіне бағытталған мінез-құлық қауіпсіздігі аудиттерін тұрақты негізде жүргізу ұйымдастырылған.

Жаңадан қабылданған Жұмыскерлерге өндірістік қауіпсіздік кодексіне сәйкес 7 «Алтын ереже» бойынша кезең-кезеңмен оқыту жүргізіледі.

2020 жылы Қоғам өндірістік қауіпсіздік мәдениетін арттырғаны үшін Жұмыскерлерді көтермелеу және ынталандыру жүйесін әзірледі және енгізді.

Жазатайым оқиғалардың 2020 жылға жиілік коэффициентін талдау 5-кестеде келтірілген.

5-кесте.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Жұмыскерлердің саны  | Жазатайым оқиға сан  | нақтыКч\* | LTIFR\*\* | мақсатты мәніКч/ LTIFR |
| **топтық** | **Өлім болған** | **ауыр** | **жеңіл** | **барлығы** |
| 3681 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0,27 | 0,18 | 0/0 |

\*Кж жарақат алу жиілігінің коэффициенті – белгілі уақыт кезеңі ішінде 1000 жұмыскерге келетін жазатайым оқиғалар санын білдіреді

\*\* LTIFR - бұл миллион жұмыс істеген сағатқа жарақат санын білдіретін көрсеткіш

Еңбекті қорғау бойынша қолданыстағы ережелер, нормалар, нұсқаулықтар, стандарттар мен басқа да нормативтік-құқықтық актілердің талаптарын бұзушылықтар мен шегіністердің алдын алу және анықтау мақсатында еңбекті қорғау жөніндегі техникалық (кәсіподақтық) инспекторлар құрылымдық бөлімшелердің басшылары және мамандарымен бірлесіп ай сайын жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және қорғаудың жай-күйін жоспарлы тексерулерді жүргізіп отырды. Тексеру нәтижелері бөілімшелерде ай сайын өткізілетін Еңбекті қорғау күндерінде талқыланды.

Кәсіподақпен бірлесіп жыл сайын Қоғамда еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі бойынша байқау-конкурс өткізіледі. Осы байқау-конкурстың қорытындысы жылына бір рет шығарылады. 2020 жылы еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі бойынша байқау-конкурстың жеңімпаздары қорытынды шығарылғаннан кейін анықталатын болады.

Байқау-конкурсының мақсаты – Қоғам жұмыскерлерін еңбек қауіпсіздігі және қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі жөніндегі ережелерді сақтау, өндірістік жарақат алу және кәсіби ауыруларды азайту, еңбек жағдайлары мен өндірістік мәдениетті жақсарту, қоршаған орта нысандарына ластаушы заттардың шығарындылары мен төгінділерін азайту бойынша жұмысқа белсене қатысуға тарту.

Байқау-конкурстың мақсаты-Қоғам жұмыскерлерін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі ережелерін сақтау, өндірістік жарақаттану мен кәсіби ауруларды азайту, еңбек жағдайлары мен өндіріс мәдениетін жақсарту, қоршаған орта объектілеріне ластаушы заттардың шығарындылары мен төгінділерін азайту бойынша жұмыстарға белсенді қатысуға тарту болып табылады.

**Кәсіпорынның ішкі бақылау тексерулері:**

Өндіріс қауіпсіздігі жөніндегі директор қызметінің өнеркәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғау бөлімінің мамандары 2020 жылы «ҮМЗ» АҚ бөлімшелерінде 40 тексеру жүргізді. 420 бұзушылық анықталды, қазіргі уақытта оның 364-ті жойылды. Қалған бұзушылықтарды жою мерзімі келген жоқ.

**Мемлекеттік органдардың тексерулері:**

06.01.2020 ж. бастап 22.01.2020 ж. аралығында «ШҚО мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасы» ММ мемлекеттік еңбек инспекторларымен «ҮМЗ» АҚ-ның нормативтік құқықтық актілері мен міндетті талаптарының сақталуына тексеру жүргізді. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша 30 бұзушылық анықталды. Тексеру негізінде 22.01.2020 ж. № 1421-Э бұзушылықтарды жою туралы ұйғарым берілді. Тексеру нәтижелері бойынша айыппұл жоқ.

Өндіріс қауіпсіздігі жөніндегі директордың қызметі тексеру нәтижелері бойынша «ШҚО мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасы» ММ ұйғарымы бойынша бұзушылықтарды жою жөніндегі іс-шаралар жоспарын (13.02.2020 ж. № 14-01-10/190) әзірледі.

Барлық бұзушылықтар мерзімінде толық көлемде жойылды.

21.05.2020 ж. бастап 03.06.2020 ж. аралығында «ҚР ІІМ ТЖК ШҚО ТЖД Өскемен қаласының ТЖ Басқармасы» РММ бұрын анықталған өрт қауіпсіздігі нормалары мен ережелерін бұзушылықтарды орындау тұрғысынан азаматтық қорғау саласындағы ҚР заңнамасы талаптарының сақталуына тексеру жүргізді. Тексеру негізінде 28.05.2020 ж. № 85-Э тексеру нәтижелері туралы акт берілді. Бұзушылықтар анықталған жоқ.

21.09.2020 ж. бастап 09.10.2020 ж. аралығында Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі Индустриялық даму және өнеркәсіптік қауіпсіздік комитетінің Шығыс Қазақстан облысы бойынша департаменті «ҮМЗ» АҚ-да қауіпті өндірістік объектілердегі өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы ҚР заңнамасы талаптарының сақталуына ерекше тәртіп бойынша тексеру жүргізді. Тексеру барысында 42 бұзушылық анықталды. Бұзушылықтарды жою мерзімі келген жоқ. Қазақстан Республикасының «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» 2014 жылғы 5 шілдедегі Кодексінің 298 – бабының 1-бөлігіне сәйкес, тексеру нәтижелері бойынша заңды тұлғаға 50 АЕК (138 900 теңге) әкімшілік айыппұл салынды. Тексеру қорытындысы бойынша анықталған бұзушылықтарды жою және олардың алдын алу бойынша 30.10.2020 ж. № 14-08-06/1333 іс-шаралар жоспары әзірленді.

09.11.2020 ж. бастап 26.11.2020 ж. аралығында «Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Төтенше жағдайлар комитеті Шығыс Қазақстан облысының Төтенше жағдайлар департаменті Өскемен қаласының Төтенше жағдайлар басқармасы» республикалық мемлекеттік мекемесі «ҮМЗ» АҚ-да өрт қауіпсіздігі ережелері нормаларының сақталуы тұрғысынан тексеру жүргізді. Тексеру барысында 26 бұзушылық анықталды. Бұзушылықтарды жою мерзімі келген жоқ. Қазақстан Республикасының «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» 2014 жылғы 5 шілдедегі Кодексінің 410 – бабының 2-бөлігіне сәйкес тексеру нәтижелері бойынша заңды тұлғаға 50 АЕК (138 900 теңге) әкімшілік айыппұл салынды. Тексеру қорытындысы бойынша анықталған бұзушылықтарды жою және болдырмау жөніндегі 15.12.2020 ж. № 14-06-06/1526 іс-шаралар жоспары әзірленді.

14.12.2020 ж. бастап 15.12.2020 ж. аралығында «Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Төтенше жағдайлар комитеті Шығыс қазақстан облысы Төтенше жағдайлар департаменті Өскемен қаласының Төтенше жағдайлар басқармасы» республикалық мемлекеттік мекемесі бұрын анықталған өрт қауіпсіздігі нормалары мен қағидаларын бұзушылықтар мәніне «ҮМЗ» АҚ тексеру жүргізді. Тексеру жүргізу кезінде бұзушылықтар анықталған жоқ.

**2.1.2 Еңбекті қорғауды басқару жүйесі**

2020 жылы денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету менеджмент жүйесі Қазақстан Республикасының заңдарына, нормативтік және техникалық актілерге, Қоғамның бұйрықтарына, өкімдеріне, IS0 45001 халықаралық стандартының талаптарына, Жалғыз акционердің өндірістегі қауіпсіздік талаптарын регламенттейтін нұсқаулары мен ұсынымдарына сәйкес жүзеге асырылды.

Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді жоспарлы аттестаттау 2018 жылғы желтоқсанда «өндірістік объектілерді міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларына» сәйкес жүргізілді.

Әрбір жұмыс орны мен технологиялық операция бойынша еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулыққа енгізілетін болуы мүмкін қауіптердің тізбесі жасалады.

**2.1.3 Жұмыскерлерді жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету**

«ҮМЗ» АҚ барлық жұмыскерлері қолданыстағы нормаларға сәйкес толық көлемде ЖҚҚ және сақтандыру құрылғыларымен қамтамасыз етілген. Оларды сатып алуға 2020 жылы 290,5 млн. теңге жұмсалды.

Жұмыскерлерді арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етуге тұрақты бақылау жүргізіледі. Бөлімшелерде тұрақты негізде жұмыс берушінің қаражаты есебінен арнайы киімнің жай-күйіне түгендеу, оны жарамсыз деп тану, пайдалану мерзімдерінің арнайы киім мен арнайы аяқ киімді тегін беру нормаларына сәйкестігін бақылау жүргізілді.

Қоғамда тиісті санитариялық-тұрмыстық жағдайлар жасалған – себезгі бөлмелері, кептіргіштер, киім ілетін орындар, қолжуғыштар, дәретханалар, тамақ ішуге арналған бөлмелер, олар қажетті тұрмыстық техникамен жабдықталған.

**2.1.4 Жұмыскерлердің біліктілігін арттыру**

Қоғам қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, өрт, радиациялық, ядролық қауіпсіздік жұмыскерлерін оқыту мәселелеріне тұрақты түрде назар аударады.

2020 жылы мамандандырылған оқу орталықтарында «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері» және «Өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері» біліктілігін арттыру курстарында 356 жұмыскер белгіленген үлгідегі сертификат ала отырып оқудан өтті.

342 жұмыскерге кіріспе нұсқама, 268 жұмыскерге жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша алғашқы Нұсқама және білімдерін тексеру жүргізілді. Оқудан, білімін тексеруден өтпеген және өз бетінше жұмысқа жіберілген адамдар - жоқ.

2020 жылы өнеркәсіптік қауіпсіздік жөніндегі инженерлер 24 аварияға қарсы жаттығу мен 23 оқу дабылын өткізуді қадағалады. Оқу дабылдарын жүргізу кезінде 10 бұзушылық, аварияға қарсы жаттығуларда – бір бұзушылық анықталды. Қазіргі уақытта барлық бұзушылықтар жойылды.

**2.1.5 Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру**

Қоғам еңбек жағдайларын жақсарту, еңбекті қорғау және санитарлық-сауықтыру іс-шараларын қаржыландыру мәселелеріне басты мән берді. Осы мақсаттар үшін Қоғамда 20.12.2019 ж. «2020 жылға еңбек жағдайларын жақсарту, еңбекті қорғау және санитарлық-сауықтыру іс – шараларының кешенді жоспары» (бұдан әрі - Кешенді жоспар) әзірленіп, Басқарма Төрағасымен бекітілді.

Кешенді жоспар бойынша 148 іс-шара орындалды, оған 152,3 млн. теңге жұмсалды, оның ішінде:

■ еңбек жағдайларын жақсартуға 106 іс-шара, 92,1 млн. теңге жұмсалды;

■ жарақаттану ықтималдығын азайтуға және авариялардың ықтималдығын азайтуға

34 іс-шара, 58,3 млн. теңге жұмсалды;

■ жалпы сырқаттанушылықты төмендетуге 8 іс-шара, 1,9 млн.теңге жұмсалған.

2853 жұмыскердің еңбек жағдайы жақсарды, 800 жұмыскердің жарақаттану ықтималдығы төмендеді, 600 жұмыскердің сырқаттану және авария ықтималдығы төмендеді.

Техникалық (кәсіподақ) инспекторларға және еңбекті қорғау жөніндегі құрылымдық бөлімшелердің басшыларымен және мамандарымен бірлесіп, еңбекті қорғау және еңбекті қорғау жөніндегі қолданыстағы қағидалардың, нормалардың, нұсқаулықтардың, стандарттардың және басқа да нормативтік-құқықтық актілердің талаптарын бұзушылықтар мен ауытқулардың алдын алу және анықтау мақсатында жұмыс орындарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйіне жоспарлы тексерулер жүргізіледі. Тексерулердің нәтижелері Еңбекті қорғау күндерінде талқыланады, олар бөлімшелерде ай сайын өткізіледі.

**2.1.6 Негізгі қызметті декларациялау**

Қазақстан Республикасының «Азаматтық қорғау» Заңына сәйкес 9 өнеркәсіптік қауіпсіздік декларациясы әзірленіп, бекітілді.

# 2.2 Қоршаған ортаны қорғау

# Табиғатты қорғау қызметі, қолайлы қоршаған ортаны сақтау және ресурстарды үнемдеу Қоғам үшін де басым болып табылады.

Қоршаған ортаға қамқорлық Қоғамның тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Болуы мүмкін теріс әсердің алдын алу үшін Қоғам қоршаған ортаны қорғауды қамтамасыз ету, табиғи ресурстарды сақтау және қалпына келтіру бойынша барлық қажетті шараларды қабылдайды, технологиялық процестер мен жұмысшылардың еңбек жағдайларын үнемі жетілдіріп отырады.

Қоғам қоршаған ортаны қорғау саласындағы басым міндеттерді орындауды қамтамасыз етеді.

Қоғам 2003 жылдан бастап ISO 14001 сериясының халықаралық стандартының талаптарына сәйкес сертификатталған, ал 2018 жылы жаңа ISO 14001:2015 стандарты бойынша сертификатталған.

Басқарма отырысында қабылданған «ҮМЗ» АҚ басшылық саясатына сәйкес (06.10.2020 ж. № 35/1233 хаттама) қоршаған ортаның ластануын төмендету бойынша жұмыстар жүргізілді.

Жоғарыда көрсетілген Саясаттың негізгі қағидаттарын іске асыру және қоршаған ортаға әсерді азайтуға және қоршаған ортаның менеджмент жүйесін (ҚОМЖ) жетілдіруге бағытталған нақты экологиялық міндеттерді орындау қамтамасыз етіледі.

Қоғамның барлық бөлімшелері қоршаған ортаға әсерді ластаушы заттар шығарындыларының, төгінділерінің және өндіріс қалдықтарын орналастырудың белгіленген лимиттері шегінде көрсетеді.

2020 жылы Өскемен қаласындағы алаң бойынша «ҮМЗ» АҚ бөлімшелерімен атмосфераға ластаушы заттардың жалпы шығарындылары белгіленген лимиттердің 43,8%, Үлбі өзеніне жалпы төгінділер белгіленген лимиттердің 55,7%, орналастырылған қауіпті қалдықтардың көлемі белгіленген лимиттердің 83,0% құрады.

Тоқсан сайын Қоғам өндірістерінде қоршаған ортаны қорғау мәселелері «Қоршаған ортаны қорғау күндерінде» қаралады.

Қоғам қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс - шараларды қаржыландыруды, оның ішінде шаң және газ тазарту қондырғыларының тиімділігін арттыруға, су ресурстарын қорғауға және ұтымды пайдалануға арналған шығындарды қамтамасыз етеді.

Өскемен қаласындағы «ҮМЗ» АҚ қоршаған ортаны қорғау жөніндегі 2020 жылға іс-шаралар жоспарларында 692,3 млн. теңге сомасына 11 іс-шараны орындау көзделген.

Қоғамның Тау-кен байыту кешенінің «Қаражал» кенішінің қоршаған ортаны қорғау жөніндегі 2020 жылға іс-шаралар жоспарында 7,8 млн. теңге сомасына 11 іс-шараны орындау көзделген.

Курчатов қаласындағы Қоғамның тау-кен байыту кешенінің байыту фабрикасының қоршаған ортаны қорғау жөніндегі 2020 жылға іс-шаралар жоспарында 3,2 млн. теңге сомасына 9 іс-шараны орындау көзделген.

Ескертпе: 2020 жылы қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар жоспарларын орындауға нақты жұмсалған:

■ Өскемен қаласында «ҮМЗ» АҚ - 1 256,8 млн. теңге. Іс-шараларды орындау шығындарының өсуі:

- «Қалдық қоймасы. 1С карта. 2-кезек. Баспана» іс-шара бойынша 2020 жылы мердігер ұйым тарапынан шарттық міндеттемелердің орындалмау себебінен 2019 жылы орындалмаған жұмыстар орындалды;

 - «Қалдық қоймасы. Буландырғыш тоған (карта) №5. 2-кезектегі құрылыс» іс-шара бойынша 2021 жылға жоспарланған жұмыстар 2020 жылы мерзімінен бұрын толық көлемде орындалды;

- «Қалдық қоймасы. 525 тіректен ТӨ, УӨ, СО қойыртпақ құбырлары №1 буландырғыш (карта) тоғанға дейін. Монтаждау» іс-шара бойынша жоба қымбаттады және 2021 жылға жоспарланған жұмыстар 2020 жылы мерзімінен бұрын толық көлемде орындалды.

 2020 жылға жоспарланған барлық іс-шаралар, «Үлбі өзені алқабының аллювиалды су тұтқыш жиегіне «ҮМЗ» АҚ шартты-таза сарқынды суларын айдау үшін жер қойнауы учаскесінің геологиялық ақпараты туралы есепті әзірлеу және оны ҚР МСЭК келісу» іс-шарасынан басқасы орындалды. Іс-шара ішінара орындалды. Есеп әзірленді, ҚР экология, геология және табиғи ресурстар министрлігінің лицензия беруден бас тартуына байланысты іс-шараның одан әрі орындалуы тоқтатылды;

* ТКК «Каражал» кешені – 7,8 млн. теңге. Барлық іс-шаралар орындалды;
* Байыту фабрикасы – 3,3 млн. теңге. Барлық іс-шаралар орындалды.

2020 жылы Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне орай:

* Әкімшілік аумақты және Қоғамның санитарлық-қорғау аймағын көгалдандыру, күту және күтіп ұстау бойынша іс-шаралар орындалды, оның ішінде 12000 дана гүл көшеттері отырғызылды.
* 2020 жылғы наурызда Қоғамның зауыт басқармасы ғимаратының фойесінде Қоғамның қоршаған ортаны қорғау саласындағы қызметі туралы көрме стенді жаңартылды.
* Қоғамның корпоративтік порталында ай сайын «ҮМЗ» АҚ Экологиялық Бюллетені жарияланады.
* Қоғам бөлімшелерінде «Қоршаған ортаны қорғау күндері» өткізілді.
* Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне жұмыскерлерді көтермелеу туралы Қоғам бойынша бұйрық шығарылды.
* Табиғатты қорғау қызметі туралы ақпарат өзектендірілген және Қоғамның сыртқы сайтында орналастырылған.
* Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне өндіріс қауіпсіздігі жөніндегі директордың радиохабары дайындалып, 05.06.2020 ж. эфирге шығарылды.

Қоршаған ортаны қорғау мәселелері бойынша Қоғамның имиджін арттыру мақсатында және жұртшылықпен және мемлекеттік органдармен байланыс жөніндегі бөлім баспасөз қызметінің медиа-жоспарына сәйкес сыртқы бұқаралық ақпарат құралдарында және Ақпаратты таратудың ішкі арналарында Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне орай Қоғамның баспасөз қызметі келесі басылымдарда материалдар дайындап, орналастырды:

* «Рудный Алтай» облыстық газеті, «Экобасымдылық белгіленді», 04.05.2020 ж. № 66;
* «DIDAR» облыстық газеті, «Экологиялық басымдықтарды белгілейміз», 04.05.2020ж. № 66;
* «ALTAY NEWS» қалалық интернет-порталы, «Экобасымдылық белгіленді», 05.06.2020 ж.;
* «7 ДНЕЙ» қалалық газеті, «Экобасымдылық белгіленді», 04.05.2020 ж. № 22;
* «ҮМЗ» АҚ сыртқы сайтындағы пресс-релиз, 05.06.2020ж.;
* «УМЗ-Иформ» корпоративтік газеті, «Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күні», 05.06.2020 ж. №11.

# 2.3 Ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету

# Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрі бекіткен «Радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қойылатын санитариялық-эпидемиологиялық талаптар» гигиеналық нормативтеріне (27.02.2015 жылғы № 155 бұйрық) сәйкес А тобы персоналының жылдық тиімді сәулелену дозасы 20 мЗв аспауы тиіс. 2020 жылы Қоғамда ең жоғары жылдық дозаның нақты мәні 2,12 мЗв құрады, бұл А тобы персоналының жылдық тиімді сәулелену дозасының шегінен 10 есе аз.

Қоғамда ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету және бақылау жөніндегі барлық жұмыстар Қазақстан Республикасында қолданылатын ядролық және радиациялық қауіпсіздік саласындағы заңнамалық және нормативтік құжаттардың талаптарына сәйкес орындалды.

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

Қоғамның ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық дамуы шеңберінде өз Ғылыми орталығының күшімен 2020 жылы негізгі өндірістердің стратегиялық және басқа да жобаларын қолдауға бағытталған 30-дан астам ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстар жүргізілді, олардың бесеуі өндіріске енгізілді.

Негізгі өндірістерді технологиялық сүйемелдеу бойынша тантал, ниобий және бериллий шикізатының жаңа түрлерін қайта өңдеу сыналды және сол бойынша ұсынымдар берілді. Tomra Sorting технологиясы негізінде түбегейлі жаңа технологиялық тәсілдерді қолдана отырып, Ермак концентратын байыту технологиясы әзірленіп, тәжірибелік-өнеркәсіптік сынақтармен расталды. Өнімнің қажетті қасиеттерін алу мақсатында «Элеконд» ААҚ сұрауы бойынша диаметрі (0,24±0,1 мм) тантал сымын өндірудің технологиялық параметрлері меңгерілді. «Үлбі-ЖБҚ» ЖШС калибрлеу твэлдеріне арналған таблеткаларды дайындау бойынша жұмыстар орындалды. 2020 жылы Ғылыми орталық сұйық қалдықтарды қысқарту бойынша ұсынымдары бар 6 есептік-ғылыми техникалық құжат шығарды.

2020 жылы Ғылыми орталық Жалғыз акционердің тапсырысы бойынша компанияның өндіруші кәсіпорындарының уранын жерасты ұңғымалық шаймалау ерітінділерінен скандий мен басқа да бағалы металдарды қоса алу мүмкіндігін зерттеу бойынша іздестіру жұмыстарының бірінші кезеңін аяқтады. Бұл жұмыс шарт негізінде «Жоғары технологиялар институты» ЖШС тартумен орындалды.

Германияның Карлсруэ технологиялық институтымен жасалған шарт бойынша термоядролық энергетикада кандидаттық материалдар ретінде қарастырылатын бериллий интерметаллидтерін алудың технологиялық тәсілі әзірленді және игерілді, хром бериллиді мен термоөңделген титан бериллидінен бұйым үлгісі жасалып, тапсырыс берушіге жеткізілді. Бұл жұмыс Хорватиядағы SOFT 2020 термоядролық синтез технологиясы бойынша 31 халықаралық симпозиумда жоғары баға алды.

«ҮМЗ» АҚ бойынша инвестициялардың жиынтық жоспарына» сәйкес өндірістік қуаттарды техникалық қайта жарақтандыру бөлігінде 2020 жылы мынадай жобалар іске асырылды:

*Оңтүстік алаң. 57 ғимарат 57. Металдарды күйдіру пеші*

*Жобаның мақсаты:*

* Қолданыстағы нарықта қатысуды және қатысу үлесін кеңейту және өнімді өткізудің жаңа нарықтарын игеру үшін тұтынушылық және пайдалану қасиеттері жақсартылған Y қоспаланған Ta-дан өнім шығару үшін «ҮМЗ» АҚ тантал өндірісін жаңғырту.

*Қалдық қоймасы. Буландырғыш тоған (карта) №5. 2 кезек.*

*Жобаның мақсаты:*

* қалдықтардың барлық түрлерін қабылдау үшін негізгі өндірістерді жеткілікті бос көлемдермен қамтамасыз ету және оларды мәжбүрлі тоқтату мүмкіндігін болдырмау.

*СА 600 ғимарат. Таблеткалар өндіру бөлімі. СШВЭ пештеріне арналған сутегін беретін газды пульт. Техникалық қайта жарақтандыру*

*Жобаның мақсаты:*

* физикалық тұрғыдан тозған және моральдық тұрғыдан ескірген газ талдағыштарды газ қоспаларын талдаудың қазіргі заманғы құралдарына ауыстыру.
* өлшеу құралдарының істен шығуына байланысты технологиялық жабдықтың тоқтап қалуынан және сапасыз өнім шығарудан болатын залал мен шығынды азайту.
* орнатылған жабдықты қайта жабдықтау.

*Солтүстік алаң. 571А ғимараты. КМБЛ қоймасы.*

*Жобаның мақсаты:*

* карботермиялық мыс-бериллий лигатурасын өндіру учаскесінде өрт қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша Қазақстан Республикасының нормативтік құжаттамасының талаптарын орындау.

 *СА 4,4А ғимараты. Экстракция учаскесі. ЭЦК-320 центрден тепкіш аппараттары. Инв.№№413646, инв.№ 413647, инв.№ 413648, инв.№ 413649. Күрделі жөндеу.*

*Жобаның мақсаты:*

* келісімшарттық міндеттемелерді орындамау тәуекелдерін жою, бастапқы техникалық сипаттамаларды қалпына келтіру және экстракция учаскесі жабдықтарының пайдалану мүмкіндіктерін жақсарту есебінен ықтимал залалдарды болдырмау;
* өніммен ластанған ішкі тораптарды бөлшектей отырып, істен шығу бойынша жөндеу санын азайту жолымен оны пайдалану кезінде жабдықтың сенімділігін арттыру есебінен радиациялық жағдайды жақсарту.

Қоғамның инновациялық қызметінің басты міндеті - өндірістік процеске зияткерлік меншік объектілері түрінде ресімделген осы саладағы жаңа, дәстүрлі емес шешімдер мен технологияларды тарту арқылы пайданы ұлғайту.

Қоғамда инновациялық қызметтің екі басты бағыты айқындалды - бұл қазіргі технологиялық процестер мен жабдықтарды жетілдіру және жаңа технологиялар мен өнімнің жаңа түрлерін әзірлеу.

Бұл бағыттарды жүзеге асыру үшін зияткерлік еңбек үшін жағдайлар қажет, оның маңызды құрамдас бөлігі идеялар, рационализаторлық ұсыныстар мен өнертабыстар болып табылады.

2020 жылы:

* «10 000 жақсарту бағдарламасы» бойынша 385 идея ұсынылды, 312 идея енгізілді.
* 78 рационализаторлық ұсыныс ресімделді және енгізілді, рационализаторлық ұсыныстарды өндіріске енгізудің экономикалық тиімділігі 2020 жылы 106,71 млн.теңгені құрады.
* «Флюорит-бертрандит-фенакит кендерінен бериллий концентратын алу тәсілі» өнертабысына ҚР № 34441 патенті алынды.

«ҮМЗ» АҚ сараптау комиссиясымен болжамды қызметтік өнертабысқа 4 өтінім қаралды. Бір өнертабысты ноу-хау режимінде қорғау, ал басқа 3 өнертабысқа ҚР мен РФ қорғау құжатын беруге өтінім беру туралы шешім қабылданды.

Қоғамның жинақталған зияткерлік капиталын басқару мен жүйелеуге мүмкіндік беретін «Білім базасы» бағдарламалық кешені 2020 жылы 39 ғылыми-техникалық құжатқа толықты. Ядролық-технологиялық білім мен құзыреттілікті арттыру үшін 2020 жылғы 09-13 қараша, Томск қ., Ресей, Сібір жас атомшыларының X Мектеп-конференциясында және «Қазақстанның ядролық әлеуеті» XVI семинарында, 2020 жылғы 2-4 желтоқсанда, Алматы қ., Қазақстанда екі баяндама дайындалып, ұсынылды.

# Қатысу өңірлеріндегі экономикалық әсер ету жөніндегі іс-шаралар

#

# Қатысу өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуын қолдау

Қоғам әлеуметтік жауапты болып табылады, сондықтан әлеуметтік саланы дамыту және әлеуметтік жобаларды іске асыру оның басымдықтарының бірі болып табылады.

2012 жылдан бастап Қоғам қызметкерлері жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларды қолдау жөніндегі Кешенді жоспарды іске асыруға қосылып, Өскемен қаласындағы балалар үйлерінің балаларын патронаттық тәрбиеге алды. Қоғам қызметкерлері тәрбиеленушілерді Қоғамның өткізілетін корпоративтік, мерекелік, спорттық және өзге де мәдени-бұқаралық іс-шараларына қатысуын қамтамасыз ете отырып, оларды қазіргі өмір жағдайларына баулиды.

Қоғамның автокөлік шаруашылығы (бұдан әрі – АШ) қызметкерінің отбасы қайғылы жағдайға тап болғанда, Қоғам қызметкерлері оларға қол ұшын беруден тыс қалған жоқ. 2020 жылдың маусымында АШ жұмыскері Ю.В.Цыбрий кенеттен қайтыс болды, ол төрт баланы жалғыз өзі тәрбиелеп келген болатын (әйелі 2013 жылы қайтыс болды). Отбасы жөндеуді қажет ететін үйде тұрғандықтан, кәмелетке толмаған үш бала жетімдер үйіне түсіп қалуы мүмкін болды.

Цыбрий отбасына көмек ретінде зауыт қызметкерлерінің күшімен 1 161 800 теңге көлемінде қаражат жиналды. Бұл ақшаға үйді жөндеуге арналған материалдар, тұрмыстық техника, компьютер, телефондар мен жиһаз сатып алынды. Жеке қызметкерлер өз тараптарынан материалдармен көмек көрсетті. Үйдің ішін және сыртын ағымдағы жөндеу, жылыту жүйесін жөндеу, үй аумағын жинау Қоғам қызметкерлерінің күшімен орындалды. Кәмелетке толмаған балалар отбасында қалды.

Қайырымдылық акциясы аяқталғаннан кейін Қоғам «Әлеуметтік өзара ықпалдастық және коммуникация орталығы» ЖМ-нің «Үздік волонтер» конкурсына қатысуға өтінім берді. Конкурсқа қатысуға барлығы 87 өтінім берілді. 2020 жылдың 29 желтоқсанында «Үздік волонтер» байқауының қорытындысы шығарылды. Байқау қорытындысы бойынша Қоғам «Үздік волонтерлік жоба» номинациясында екінші орынға ие болды.

Өңірде абаттандыру жұмыстарын жүргізу аясында Қоғаммен В.П. Потанин және Е.П.Славский (Өскемен қаласының көрікті жерлері) ескерткіштерін күтіп ұстау бойынша жұмыстар жүргізіледі, атап айтқанда, аумақты жинау, көгалдар мен жасыл желектерді күтіп ұстау, жөндеу. 2020 жылы ескерткіштерді күтіп ұстау шығындары шамамен 2,2 млн.теңгені құрады.

2020 жылы Қоғам адал жер қойнауын пайдаланушы ретінде өңірдің және оның инфрақұрылымының әлеуметтік-экономикалық дамуына ҚР ҚМ МКК ШҚО бойынша МКД РММ атына аударымдарды жүзеге асырды. Осы мақсаттарға Қоғамның өңірлік бюджетке аударымдары 7,2 млн.теңгені құрады.

Ірі салық төлеуші бола отырып, Қоғам есептелген салықтар мен аударымдарды бюджетке уақтылы аудару бойынша өз міндеттемелерін адал орындайды. 2020 жылы ШҚО өңірлік бюджетке «ҮМЗ» АҚ салықтары мен аударымдары бойынша төлемдер 1 843,9 млн.теңгені құрады.

# Тұрақты даму шеңберінде 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 өткізу, шарттарды жасау және орындауға, тауарды қоймаға жекізумен аяқтағанға дейінгі толық циклі іске асырылады.

01.01.2020 жылдан бастап «Самұрық-Қазына» АҚ Басқармасының 09.09.2019 ж. № 31/19 шешімімен бекітілген «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ АҚ сатып алу қызметін басқару стандартына сәйкес (3-бап 1-тармақ, 22-тармақша), тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді алдын ала білікті әлеуетті өнім берушілердің тізбесін біліктілік органы қалыптастырады.

2020 жылы Қоғам мыналарды іске асырады:

* + - Контрагенттерді жұмыстар мен қызметтерді сатып алуға комплаенс-тексеру, келісім-шарттар/шарттар/келісімдер жасасу кезінде 12 ай мерзімге 1 рет тексеру жүргізілген.
* «Тантал» сатып алу категориялық стратегиясын жұмыс режимінде ұстау. 2020 жылға арналған стратегияны іске асырудан түсетін пайданың есебі жүргізілді (тірк.№ 1281 к).
* Тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді сатып алуда қателіктер жіберу және уақтылы сатып алмау қаупін төмендетуге мүмкіндік беретін сатып алу қызметінің нормативтік-құқықтық актілеріне және өзге де нормативтік-құқықтық актілерге өзгерістер енгізу бойынша сатып алу жөніндегі директордың м.а. мастер-класстар өткізу.
* Тантал өндірісі үшін шикізат бойынша 3 айлық нормативтік қорды ұстау. Қоймадағы қалдық 31.12.2020: 21,2 тонна (тантал құрамы бойынша). 2020 жылы бериллий өндірісі үшін шикізат бойынша нормативтік қор БӨ шикізатына қажеттілік жоспарында көзделмеген.
* Қатысу өңірлерінің жергілікті өнім берушілерімен тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алуға шарттар жасасу:

|  |  |
| --- | --- |
| Өңір | Өнім берушілермен жасалған келісім-шарттар саны |
| Шығыс Қазақстан облысы, Өскемен қаласы | 298 |
| Ақмола облысы, Нұр-Сұлтан қаласы | 99 |
| Алматы облысы, Алматы қаласы | 160 |
| Оңтүстік Қазақстан облысы, Шымкент қаласы  | 10 |
| Қарағанды облысы, Қарағанды қаласы | 25 |
| Павлодар облысы, Павлодар қаласы | 20 |
| Ақтөбе облысы, Ақтөбе қаласы | 5 |
| Солтүстік Қазақстан облысы, Петропавл қаласы | 3 |
| Ақтау қаласы | 2 |
| Қызылорда қаласы | 1 |
| Қостанай қаласы | 1 |
| Орал қаласы | 1 |

 2020 жылы талап етілмеген қорлар 2019 жылдың қорытындысы бойынша көлеммен салыстырғанда 377 млн.теңгеден 505 млн. теңгеге дейін өсті, яғни 128 млн. теңгеге өскен, бұл 34%-ды құрайды.

Өсудің негізгі себептері:

* 2021 жылы сатуға қойылған өндіріс қалдықтары;
* «ҮМЗ МҮ» ЖШС тарату кезінде берілген өтімді ТМҚ санатынан ауыстыру;
* жоғары сыйымды тантал конденсаторлық ұнтақтарды (ЖСКҰ) өндіруге тапсырыстардың болмауы;
* 4-тоқсанда Уран өндірісінде таблеткалар өндірісін тоқтату;
* Уран өндірісінде таблеткаларды престеу операцияларына эксперименттік және тәжірибелік жұмыстар жүргізу;
* ТКК қоймаларында сақталатын ТМҚ.

2020 жылға тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді сатып алудағы жергілікті қамтудың үлесі (ЖҚҮ) (шетелдік өнім берушілерден сатып алынатын шикізатты есепке алмағанда) электрондық сатып алу жүйесінен (zakup.sk.kz) интеграцияланған, 03.02.2021 жылғы 4-нысанның есебі негізінде есептелді.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2020 жылы нақты жеткізу сомасы, теңге | ЖҚҮ (орташа өлшемді \*), теңге  | ЖҚҮ, % |
| 16 484 419 386,18 | 9 494 394 553,67 | 57,59 |

\* Есептеу ҚР Инвестициялар және даму министрінің 2018 жылғы 20 сәуірдегі «Ұйымдардың тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу кезінде жергілікті қамтуды есептеуінің бірыңғай әдістемесін бекіту туралы»  №260 бұйрығына сәйкес жүргізіледі.

# Бақылау механизмдері

Орнықты даму бағдарламасын іске асыру, оның мақсатына қол жеткізу және міндеттерді шешу үшін бақылаудың тиісті механизмдері қалыптастырылды.

#  Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 203-бабына сәйкес еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша Қоғам мен Кәсіподақтың бірлескен іс-қимылдарын жүзеге асыру үшін «ҮМЗ» АҚ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесі құрылды.

2020 жылы Өндірістік кеңестің 3 кеңесі өткізілді. Кеңес барысында төмендегідей мәселелер қаралып, талқыланды:

* Қоғамның 2020 жылдың 1-ші жартыжылдығындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, ядролық және радиациялық қауіпсіздік, қоршаған ортаны қорғау жөніндегі жұмысының қорытындылары туралы;
* Дүниежүзілік еңбекті қорғау күніне арналған ЕҚ бойынша байқау-конкурстың қорытындылары туралы;
* Қоғамның Өндірістік кеңесінің құрамын бекіту туралы;
* 2021 жылға арналған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңестің жұмыс жоспарын әзірлеу туралы;
* еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын бекіту туралы.
* Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларының жұмыс қорытындылары (Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің ЕҚ жөніндегі техникалық инспекторларының жұмысы қанағаттанарлық деп танылды).

Қоғамның СТ 14.0028-20 «ҮМЗ» АҚ-да еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі жұмыстарды ұйымдастыру» стандартына сәйкес тоқсан сайын және жыл қорытындысы бойынша Қоғамда Басқарма төрағасының жанында кеңестер өткізіледі, онда өткен кезеңдегі Қоғамдағы еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау, ядролық, радиациялық, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі мәселелері қаралады.

2020 жылы КВИ кезеңіне шектеу шараларының енгізілуіне байланысты Басқарма төрағасының жанында 2 кеңес өткізілді:

* 14.02.2020 ж. № 14-01-04/193 «ЕҚ, ҚОҚ, ЯҚ, РҚ, ӨндҚ және ӨҚ саласындағы 2019 жылғы жұмыс нәтижелері туралы»;
* 14.12.2020 ж. № 14-01-04/1520 «ЕҚ, ҚОҚ, ЯҚ, РҚ, ӨндҚ және ӨҚ саласындағы 2020 жылдың 9 айындағы жұмыс нәтижелері туралы».

Қоғам еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау және радиациялық қауіпсіздік саласындағы жұмыстың нәтижелілігі үшін Орнықты даму саласында есептілік жүргізеді:

* тоқсан сайын және жыл қорытындысы бойынша еңбекті қорғау, қоршаған орта және радиациялық қауіпсіздік жағдайы туралы есептер жасалады және белгіленген мерзімде Жалғыз акционерге жіберіледі;

жыл бойы белгіленген мерзімдерге сәйкес радиациялық қауіпсіздік, еңбекті және қоршаған ортаны қорғау мәселелері бойынша корпоративтік семинар-кеңестердің хаттамалық шешімдерінің орындалуы туралы есептер дайындалады. Хаттамалық шешімдер тармақтарының орындалуы туралы ақпарат және іс-шаралардың орындалғанын растайтын құжаттардың көшірмелері «Хаттамалар» БК бағдарламасына енгізіледі.

#  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.

 2020 жылы Қоғамда ИП 30.0003 «Қызметкерлерді оқыту» нұсқаулығына сәйкес ӨӨК бөлімшелері бойынша қызметкерлерді оқытуды жүргізу туралы және «ҮМЗ» АҚ шоғырландырылған тоқсан сайынғы есептер және жылдық есептер ресімделді.

Қоғам персоналын оқыту бойынша шоғырландырылған (Қоғам және ЕТҰ) ақпарат тоқсан сайын және жыл қорытындысы бойынша мынадай есептер құрамында жалғыз акционердің атына жіберілді: 2HR, интеграцияланған есеп құрамында Қоғам ұйымдарының шоғырландырылған тобы қызметінің қорытындылары бойынша баланстық комиссияға материалдар, сондай-ақ еКАР порталына адами ресурстарды басқару бөліміне жүктелді.

# 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 міндеттеріне қол жеткізуді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қоғамда жыл сайынғы негізде тәуекелдер тізімдемелері мен карталары бекітіледі, оларға Тұрақты дамудың экономикалық, экологиялық және әлеуметтік құрамдастары кіреді. Тәуекелдер тіркелімі, тәуекелдер картасы және Қоғамның тәуекел дәрежесінің деңгейі бекітілді:

* 2020 жылға Қоғамның Директорлар кеңесінің 18.11.2019 № 17, 21.09.2020 № 13, 03.12.2020 № 18 шешімдерімен;
* 2021 жылға Қоғамның Директорлар кеңесінің 10.11.2020 № 16 шешімімен.

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.

Бұдан басқа, 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

«ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесінің 29.12.2017 жылғы № 17 шешімімен «Үлбі металлургия зауыты» АҚ стейкхолдерлерінің картасы бекітілді. «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлерінің картасы Қоғамның тұрақты дамуына елеулі ықпал ететін сыртқы, сондай-ақ ішкі мүдделі тараптармен сындарлы қарым-қатынасты құруға арналған. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимылдың тиімді жүйесі ұзақ мерзімді құнды құру, стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу және Қоғамның оң беделін қалыптастыру үшін қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді.

«ҮМЗ» АҚ тұрақты негізде диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою және мүдделі тараптармен қатынастарды басқару жөнінде шаралар қабылдайды.

Мүдделі тараптарды анықтау және іріктеу мақсатында компанияда ішкі және сыртқы ортаға талдау жүргізіледі. Осылайша, компания мен мүдделері компания қызметі аясында қозғалатын, сондай-ақ компания қызметінің кейбір аспектілеріне қатысты заңды талаптары бар немесе бар деп санайтын адамдардың қарым-қатынасы талданады. Талдау нәтижелері бойынша Қоғамның стейкхолдерлері топтарының тізбесі қайта қаралады және жаңартылады.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. «ҮМЗ» АҚ Жалғыз акционері - «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 4 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 2 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. «ҮМЗ» АҚ Ұзақ мерзімді құнды ұлғайту
2. «Қазатомөнеркәсіп»ҰАК» АҚ жалпы стратегиясын орындау шеңберінде «ҮМЗ» АҚ даму стратегиясын орындау
3. Дивидендтер алу.
4. Әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру.
5. Орта мерзімді даму жоспарының көрсеткіштерін орындау.
 | 1. «ҮМЗ» АҚ Жалғыз акционердің шешімдері («Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ Директорлар кеңесінің және басқармасының шешімдері, Басқарма төрағасының бұйрықтары)
2. «ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесінің шешімдері.
3. Бірлескен жұмыс топтары.
4. Кеңестер, келіссөздер және басқалар.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Серіктестер және акционерлер / «ҮМЗ» АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарының қатысушылары
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 2 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 2 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. 1. Бірлескен кәсіпорындардың ұзақ мерзімді құнын ұлғайту
2. 2. Бірлескен басқарудан пайда (дивидендтер) алу.
3. 3. Өндірістік және инвестициялық бағдарламаларды іске асыру
4. 4. Әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру.
5. 5. Орта мерзімді даму жоспарының көрсеткіштерін орындау.
 | 1. Құрылтай шарттары.
2. ОСУ (ОСА) шешімдері \*.
3. БК (ДК) шешімдері \*\*.
4. Бірлескен консультативтік-кеңесші органдардың шешімдері
5. Бірлескен жұмыс топтары.
6. Бірлескен тексерулер.
7. Кеңестер, келіссөздер.
8. ЕТҰ қызметі мәселелері бойынша хат алмасулар.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Сыртқы аудиторлар мен кеңесшілер
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 3 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 1 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. ХҚЕС стандарттарын сақтау.
2. «ҮМЗ» АҚ қаржылық есептілігін жасаудың дұрыстығы.
3. Сыртқы аудитордың ұсынымдарын орындау.
4. Шарттарға сәйкес уақтылы төлеу.
 | Шарттар, есептер және басшылыққа хаттар. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. «ҮМЗ» АҚ кредиторлаары
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 2 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 1 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. 1. Негізгі борышты толық көлемде уақтылы қайтару және сыйақы алу.
2. 2. «ҮМЗ»АҚ қаржылық тұрақтылығы.
 | 1. Іскерлік хат алмасу.
2. Тұрақты талдамалық кездесулер, келіссөздер.
3. «ҮМЗ» АҚ  туралы ақпаратты БАҚ-та жариялау.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Жеткізушілер мен тұтынушылар
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 4 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 2 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. Өзара тиімді ынтымақтастықтың тұрақтылығы мен сенімділігі.
2. Шарттар/келісімшарттар бойынша өзара міндеттемелерді орындау кепілдігі.
3. Өнімнің/қызметтің жоғары сапасына (тұрақтылығына, сенімділігіне, қауіпсіздігіне және үздіксіз жеткізілуіне) кепілдік беру.
4. «ҮМЗ» АҚ қызметін үнемі өзектендіру және жетілдіру.
 | 1. Тұтынушылармен кері байланыс жүйесі.
2. Кездесулер, келіссөздер өткізу.
3. Стратегиялық ынтымақтастық туралы шарттарға, меморандумдарға, келісімдерге қол қою.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. «ҮМЗ» АҚ ЕТҰ
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 2 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 4 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. Жоспарларды орындау үшін қаржылық қолдауға сенімділік.
2. «ҮМЗ»АҚ қолдауымен ЕТҰ инвестициялық және әлеуметтік жоспарларын/міндеттемелерін орындау.
3. «ҮМЗ» АҚ тұрақты дамуға қолдау көрсету.
 | 1. Құрылтай шарттары.
2. ОСУ (ОСА) шешімдері
3. БК (ДК) шешімдері
4. ЕТҰ қызметі мәселелері бойынша хат алмасулар.
5. «ҮМЗ» АҚ-на жіберілетін өндірістік, инвестициялық және әлеуметтік жоспарлардың/ міндеттемелердің орындалуы бойынша ақпарат / есептер.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Менеджмент және персонал
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 4 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 4 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. «ҮМЗ» АҚ-ның даму нәтижелері, жетістіктері мен перспективалары.
2. «ҮМЗ»АҚ-ның кадрлық және әлеуметтік саясаты.
3. Персоналдың тартылуы және даму перспективалары
4. Материалдық және материалдық емес уәждемелер бойынша іс-шаралар.
5. Ұжымдық шарттың талаптары.
6. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы саласындағы заңнама және нормативтік актілер нормаларын сақтау.
7. Жоғары білікті қызметкерлерді ұстап қалу және тарту үшін қолайлы жағдайлар жасау (мотивация).
 | 1. Аппараттық, өндірістік, жедел және өзге де мәжілістер.
2. Ауызша өтініштер.
3. Ішкі корпоративтік коммуникация арналары.
4. Өтініштер мен сұрау салулар.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Кәсіптік одақтар
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 2 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 3 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. Қызметкерлерге қатысты белгіленген міндеттемелерді сақтау.
2. Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау.
 | 1. Ұжымдық шартты талқылау және бекіту.
2. Кәсіподақ мүшелерінің «ҮМЗ» АҚ менеджментімен кездесуі мен жиналыстары
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік органдары
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 4 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 2 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. «ҮМЗ» АҚ және ЕТҰ Қазақстан Республикасының заңнамасы мен нормативтік актілерін сақтау.
2. Уақтылы және сенімді ақпарат алу.
3. Бәсекелестікті дамыту.
4. Нақты тауар нарығындағы одан әрі қызметке қатысты қорытынды беру.
5. Бюджетке салық міндеттемелерін толық көлемде және белгіленген мерзімде орындау
6. Қазақстан Республикасының халықаралық міндеттемелерін орындау.
7. Жер қойнауын пайдалану құқығын беру.
8. Жекелеген қызмет түрлерін лицензиялау.
9. «ҮМЗ» АҚ ЕТҰ лицензиялық-келісімшарттық міндеттемелерін орындау.
10. Қазақстан Республикасында атом энергетикасы мен өнеркәсібін дамыту.

  | 1. «ҮМЗ» АҚ-ның қаржы-шаруашылық қызметінің қорытындылары бойынша есептілікті сұрату.
2. «ҮМЗ» АҚ қызметінің түрлі бағыттары бойынша мемлекеттік органдардың сұраулары.
3. Қазақстан Республикасының заңдары мен нормативтік актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы ақпаратты жеткізу.
4. Жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшартты, жер қойнауын пайдалану құқығына мемлекеттік тіркеу актісін келісу.
5. «ҮМЗ» АҚ лицензиялық-келісімшарттық міндеттемелерінің орындалуын тексеру.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Жергілікті атқарушы органдар
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 3 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 1 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. Жергілікті бюджеттерге салық түсімдерінің ұлғаюы.
2. Әлеуметтік салаға арналған шығыстар бөлігінде келісім-шарттық міндеттемелерді орындау
3. Әлеуметтік жобаларды уақтылы жәнесапалы іске асыру.
4. Жұмыс орындарын ұлғайту (сақтау).
5. Қазақстан Республикасының өнеркәсіптік, радиациялық және ядролық қауіпсіздік саласындағы заңнамасын сақтау.
 | 1. Өңірлердің әлеуметтік саласын қолдау және дамыту мақсатында жергілікті атқарушы органдар мен «ҮМЗ» АҚ арасындағы ынтымақтастық туралы меморандумдар.
2. Өңірдің әлеуметтік саласын қаржыландыру бойынша жергілікті атқарушы органдарды мен «ҮМЗ» АҚ арасындағы бас келісімдер.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. БАҚ
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 2 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 1 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. «ҮМЗ» АҚ қызметі туралы уақтылы және дұрыс ақпарат алу:
* өндіріс қауіпсіздігі туралы;
* шығарылатын өнімнің сапасы туралы;
* қаржы көрсеткіштері туралы ақпарат;
* бірлескен жобаларды іске асыру туралы;
* саланың даму перспективалары туралы.
 | 1. «ҮМЗ» АҚ қызметі туралы ақпаратты (мақалалар, сюжеттер) орналастыру бойынша қызметтер көрсетуге арналған шарттар.
2. Баспасөз конференцияларына, брифингтерге, таныстырылымдарға, өндірістік объектілерге пресс-турларға қатысу, баспасөз релиздерін тарату, фото-бейне түсірілімдерді көрсету.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Халықаралық

 ұйымдар  | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 4 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 1 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. Өнеркәсіптік, радиациялық және ядролық қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі қазақстандық және халықаралық (Қазақстан Республикасында ратификацияланған және ратификацияланбаған) стандарттарды/нормаларды және менеджмент жүйелерінің талаптарын сақтау.
2. Қызметтің ашықтығы мен айқындығы
3. Нормативтік құқықтық құжаттардың жобаларын дайындауға/қарауға қатысу
 | 1. Бірлескен жобаларға қатысу.
2. Маңызды мәселелер бойынша хат алмасу.
3. Нормативтік құқықтық құжаттардың жобаларына сараптамалық қорытындылар, ұсыныстар мен ескертулер дайындау.
4. Верификациялар мен аудиттер жүргізу.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Қоғамдық ұйымдар және жергілікті халық
 | Стейкхолдерлердің «ҮМЗ» АҚ-ға ықпалының дәрежесі 4 | «ҮМЗ» АҚ стейкхолдерлергеықпалының дәрежесі 3 |
| «ҮМЗ» АҚ-ға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | **Әсер ету механизмдері** |
| 1. Әлеуметтік бағдарламаларды қаржыландыру
2. Қайрымдылық және демеушілік көмек көрсету.
3. Қоғамдық тындаулар.
 | 1. Қоғамдық тындауларды өткізу
2. Ағымдағы қызмет туралы ақпараттандыру.
3. «ҮМЗ» АҚ жолданатын хаттар (өтініштер).

  |

 ҚЖЖ (АЖЖ) – қатысушылардың жалпы жиналысы (акционерлердің жалпы жиналысы);

 БК (ДК) - бақылау кеңестері (директорлар кеңестері).

**Қорытынды**

2020 жылы Қоғам «ҮМЗ» АҚ 2020-2022 жылдарға арналған тұрақты даму бағдарламасының» іс-шараларын іске асыру бойынша мақсатты жұмысты жүзеге асырды.

«ҮМЗ» АҚ 2020-2022 жылдарға арналған тұрақты даму бағдарламасында» айқындалған әлеуметтік даму, еңбекті қорғау, экологиялық қауіпсіздік, сондай-ақ қатысу өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуына қатысу іс-шаралары 2020 жылы орындалды, нәтижелі болды және 2022 жылға қарай бағдарламаның нәтижелеріне қол жеткізуге және Қоғамның 2018-2028 жылдарға арналған Даму Стратегиясында 2020 жылға жоспарланған міндеттерді іске асыруға ықпал етті.

**Басқарма Төрағасы С. Бежецкий**