**Бекітілді**

«ҮМЗ» АҚ Директорлар кеңесі

31.05.2023 ж. № 7 хаттама

**Мақұлданды**

«ҮМЗ» АҚ Басқармасының шешімі

13.04.2023 ж. № №17/1379 хаттама

2022 жылы «ҮМЗ» АҚ «2020-2022 жылдарға арналған

тұрақты даму бағдарламасын» жүзеге асыру туралы есеп

Өскемен қ., 2023 жыл

«Үлбі металлургиялық зауыты» АҚ (бұдан әрі – Қоғам / «ҮМЗ» АҚ) 2022 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;
* қауіпсіздік және еңбекті қорғау, 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, ішкі коммуникация мен Қоғамның 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 (бұдан әрі - ӘТИ) — бұл Қоғамдағы әлеуметтік жағдайды кешенді диагностикалау құралы. Қоғамның ӘТИ Персоналдың 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 мекемеcі) тарта отырып, әлеуметтік тұрақтылық индексін анықтау бойынша жыл сайынғы зерттеу жүргізіледі.

2020 жылдан бастап зерттеу әлеуметтік ақпаратты жинау және өңдеу процесінің негізгі индекстерінің сабақтастығын сақтай отырып, «Samruk Research Services» (SRS) жаңа әдіснамасы бойынша жүргізілді. Осылайша, 2022 жылы Қоғамның алынған SRS көрсеткіші 2022 жылы қоғамның әлеуметтік тұрақтылық индексінің көрсеткіші болып табылады.

SRS жинақты мәні 3 индекстен тұрады:

* **Тартылу индексі** - еңбек жағдайлары мен қауіпсіздігіне, Қоғамдағы қарым-қатынастар мен коммуникацияларға қанағаттану деңгейін, сондай-ақ қызметкерлердің адалдық деңгейін көрсетеді.
* **Әлеуметтік әл-ауқат индексі** - негізінен сыртқы факторлармен және әлеуметтік ортамен анықталған Жұмыскерлердің көңіл-күйін белгілейді.
* **Әлеуметтік тыныштық индексі** - ұжымның әлеуметтік шиеленіс деңгейін, наразылық әлеуетін бағалауды және наразылық акцияларына гипотетикалық дайындықтың себептерін көрсетеді.

2020-2022 жылдарға арналған АТИ негізгі көрсеткіштерінің серпіні 1-кестеде ұсынылған.

1-Кесте.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштің атауы, % | 2020 | 2021 | 2022 |
| Әлеуметтік тұрақтылық индексі (SRS) | **82** | **77** | **78** |
| *Тартылу* | *88* | *84* | *81* |
| *Әлеуметтік әл-ауқат* | *50* | *37* | *47* |
| *Әлеуметтік тыныштық* | *95* | *91* | *92* |

Зерттеу нәтижелеріне сәйкес, 2022 жылы Қоғамның SRS 78% құрайды, бұл 2021 жылмен салыстырғанда 1 тармаққа үлкен. SRS көбеюі негізінен Қоғамның бөлімшелер қатарында Әлеуметтік әл-ауқат индексі көрсеткіштеріндегі оң өзгерістер есебінен болды.

Есептік кезеңде Әлеуметтік әл-ауқат индексі 47% құрайды және соңғы төрт жылда бірінші рет былтырғы жылмен салыстырғанда 10 тармаққа көбейді, «сынды» аймақтан «шиеленісті» аймаққа өтті (SRS ранг шкаласы бойынша). Әлеуметтік әл-ауқат индексінің көбеюі негізінен қызметкерлердің материалдық әл-ауқатының жақсаруы есебінен болды (олардың бағалауы бойынша материалдық сыйақы төлеуге қанағаттанушылық 6 тармаққа артты).

SRS құрамына кіретін Тартылу және Әлеуметтік тыныштық индекстері «қолайлы» және «тұрақты» аймақта орналасқан (SRS ранг шкаласы бойынша).

Еңбек ұжымдарында қол жеткізілген әлеуметтік тұрақтылық деңгейі өндірістік бағдарламаның орындалуына және 2022 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 ӘТИ зерттеу нәтижелері, «ӘӨІКО» ЖМ және «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ (бұдан әрі – Жалғыз акционер) мамандарының ұсынымдары негізінде Қоғам жыл сайын әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік тұрақтылық деңгейін жақсарту жөніндегі іс-шараларды әзірлейді.

2022 жылы Қоғамда Әлеуметтік әріптестік, ішкі коммуникация және әлеуметтік тұрақтылық деңгейін жақсарту жөніндегі іс-шаралар жоспары (бұдан әрі-Жоспар) әзірленді, оған мынадай бағыттар бойынша 41 іс-шарадан тұратын 8 бөлім енгізілді:

* іс-шаралар жоспарын әзірлеу, есептілік;
* ішкі коммуникациялар;
* әлеуметтік-еңбек қатынастары;
* экономикалық және физикалық қауіпсіздік;
* еңбекті қорғау, тамақтану және тұрғын үй жағдайлары;
* омбудсмен;
* комплаенс;
* «ҮМЗ» АҚ жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподағы» қоғамдық бірлестікпен (бұдан әрі – «ҮМЗ» АҚ ЖЖК» ҚБ, Кәсіподақ) өзара әрекеттесу.

Жоспардың барлық іс-шаралары толық көлемде орындалды. Жоспарды іске асырудың нақты үлесі – 100% - ды құрады. Жоспардың орындалуы туралы есеп артылу нәтижесімен тоқсан сайын еКАР жүйесіне Жалғыз акционер бақылау үшін енгізілді. Жоспарды жүзеге асыру туралы есеп Қоғамның Директорлар кеңесінің 17.03.2023 жылғы № 3 шешімімен бекітілді.

**1.2. Кадрлық әлеуетті дамыту**

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

2022 жылы Қоғам кадрлық әлеуетті дамыту бойынша келесі бағыттарда қызмет атқарды:

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

Қоғам Жұмыскерлерінің еңбегіне транспарентті ақы төлеуді және жалақының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету, сондай-ақ өңірдегі және тұтастай алғанда ҚР-дағы неғұрлым әлеуметтік жауапты жұмыс берушілердің бірі ретінде Қоғамның беделін қолдау жөніндегі іс-шаралар Қоғам жұмыскерлерінің еңбек нәтижелері мен олардың жалақы мөлшері арасындағы өзара байланысты күшейту, Қоғам жұмыскерлері алдындағы барлық әлеуметтік міндеттемелерді орындау, әлеуметтік қолдаудың қосымша шараларын іске асыру, ҚР Еңбек кодексін бұзу қаупін азайту арқылы жүзеге асырылды. Жоғарыда көрсетілген іс-шараларды іске асыру үшін:

* Қоғам жұмыскерлерінің жалақысы келесі айдың 10-күнінен кешіктірілмей ҚР Ұлттық валютасымен ақшалай нысанда төленді. Жалақы төлеу бойынша кідірістер болған жоқ;
* 01.01.2022ж. бастап Қоғам жұмыскерлеріне негізгі жалақы мөлшері 10 % көтерілді (Қоғамның Директорлар кеңесінің 27.12.2021 ж. № 17 шешіміне сәйкес Қоғам бойынша «ҮМЗ» АҚ жұмыскерлеріне негізгі жалақыны белгілеу туралы» 30.12.2021ж. № 1907 бұйрық);
* 01.04.2022 жылдан бастап Қоғам Жұмыскерлеріне негізгі жалақы қосымша 10 % көтерілді (Қоғамның Директорлар кеңесінің 30.03.2022 ж. № 6 шешіміне сәйкес Қоғам бойынша «ҮМЗ» АҚ жұмыскерлеріне негізгі жалақыны белгілеу туралы» 12.04.2022 ж. № 551бұйрық);
* 2022 жылғы наурызда Директорлар кеңесінің 05.03.2022 ж. № 4 шешіміне сәйкес бекітілген «ҮМЗ» АҚ индексациялауды жүргізу қағидаларына» сәйкес Қоғамның Жұмыскерлеріне индексацияланған табыс төленді (Қоғам бойынша 09.03.2022 ж. № 367 бұйрық). Төлем сомасы 644 млн. теңге құрады;
* 01.01.2022 жылдан бастап Жұмыскердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына материалдық көмек мөлшері екі лауазымдық жалақыға дейін ұлғайтылды (Қоғам бойынша 24.02.2022ж. № 291 «ҮМЗ» АҚ Жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына материалдық көмек көрсету туралы қағидаға» Қоғам Басқармасының шешіміне сәйкес (22.02.2022 ж. № 7/1306 хаттама) № 1 Хабарламаны қолданысқа енгізу туралы» бұйрық). 2022 жылы жалпы төлем сомасы 1 694,6 млн. теңге құрады.

«Қазатомөнеркәсіп «ҰАК «АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарының Жұмыскерлеріне сыйақы берудің үлгілік қағидалары» (бұдан әрі-үлгілік қағидалар) негізінде, сондай - ақ Жалғыз акционердің 14.03.2022 жылғы № 04-18/762 хатына сәйкес Жалғыз акционердің өндірістік-қосалқы кәсіпорындарындағы Жұмыскерлерге еңбекақы төлеуді жүйелеу мақсатында «ҮМЗ» АҚ Жұмыскерлеріне сыйақы беру қағидалары» және «ҮМЗ» АҚ топ-менеджерлеріне сыйақы беру қағидалары» әзірленді және бекітілді (бұдан әрі- Сыйақы беру қағидалары). Сыйақы беру қағидалары 01.08.2022 жылдан бастап Қоғам бойынша 08.07.2022ж. № 926 бұйрықпен Қоғамның Директорлар кеңесінің 28.06.2022ж. №12 шешіміне және Қоғам Басқармасының шешіміне (22.04.2022ж. №17/1316 хаттама) сәйкес қолданысқа енгізілді. Сыйақы қағидалары Үлгілік қағидаларға сәйкес еңбекақы төлеудің, сыйлықақы берудің, материалдық көмек төлеудің және біржолғы әлеуметтік төлемдердің негізгі мәселелерін регламенттейді, сондай-ақ сыйақы қағидалары орталық аппарат Жұмыскерлері, өнеркәсіптік-өндірістік кешен (бұдан әрі - ӨӨК) жұмыскерлері және қоғамның топ- менеджерлер құрамына кіретін жұмыскерлер үшін бірыңғай базалық жалақы белгілеу жолымен еңбекақы төлеуді жүйелендіруге және үйлестіруге мүмкіндік береді.

Қоғамдағы жалақының өзгермелі бөлігі еңбек белсенділігін ынталандыруға, сондай-ақ нормативтен тыс нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған. Қоғамның уәкілетті басқару органдары бекіткен құжаттарға сәйкес, осы мақсатта Қоғам Жұмыскерлеріне 2022 жыл ішінде:

* «2021 жылға арналған қызметтің корпоративтік негізгі көрсеткішіне» жетуі үшін 2021 жылғы жұмыс нәтижелері бойынша 860,2 млн. теңге мөлшерде сыйақы төленді (Қоғам бойынша 31.01.2022 жылғы № 142; 04.03.2022 жылғы № 350 бұйрықтар; Қоғам Басқармасының шешімдеріне сәйкес (хаттамалар: 24.01.2022 жылғы № 2/1301, 22.02.2022 жылғы № 7/1306) және «2023 жылы сыйақы беру үшін 2022 жылға арналған қызметтің корпоративтік негізгі көрсеткіші» бекітілді (Қоғам Басқармасының шешімі (29.11.2022 ж. № 54/1353 хаттама);
* Қоғамның жекелеген Жұмыскерлеріне ұсыныстарды енгізгені және шығарылатын өнімнің/көрсетілетін қызметтің сапасын арттыруға, шығындарды қысқартуға, нормативтік шығындарды жоюға бағытталған Қоғам/Жалғыз акционер немесе құрылымдық бөлімшелер деңгейіндегі жобаларға қатысқаны үшін, сондай-ақ еңбек, шикізат, отын-энергетика және басқа да материалдық, қаржылық ресурстардың шығындарын үнемдейтін жаңа басқару шешімі немесе өзге де оң әсердің, сондай-ақ әлеуметтік тұрақтылық деңгейін жақсартуға және корпоративтік мәдениетті арттыруға сыйлықақылар төленді. Төлем сомасы 122,4 млн.теңге құрады;
* Жалғыз акционердің бастамасы бойынша – Республика күніне және 2022 жылдың қорытындысы бойынша жалпы пайда бойынша жоспарды күтілетін асыра орындағаны үшін сыйлықақылар төленді (Қоғам бойынша 20.10.2022 ж. № 1383, 22.10.2022 ж. № 1401, 27.12.2022ж. № 1777 «Жұмыскерлерді көтермелеу туралы» бұйрықтар). Төлем сомасы 538,2млн. теңге құрады.

2022 жылдың нәтижелері бойынша жалақы қорын үнемдеу Қоғам Жұмыскерлеріне келесі төлемдер ретінде пайдаланылды:

* ҚР Тәуелсіздік күніне орай сыйлықақы (Қоғам бойынша 15.12.2022 жылғы № 1698 бұйрық Қоғам Басқармасының шешімі негізінде (15.12.2022 ж. № 58/1357 хаттама). Төлем сомасы 514,3 млн. теңге құрады.
* Қоғам қызметінің тиімділігін арттыру бойынша 1,2 млн. теңге мөлшерінде ұсыныстар енгізгені үшін сыйлықақылар;
* байқау-конкурстарда жүлделі орындарға орналасқаны үшін сыйлықтар 3,3 млн. теңге мөлшерде.

Қоғамның бөлімшелері туралы қағидалар мен еңбекті ұйымдастыру және персоналды басқару бойынша қызметтерді жүзеге асыратын Қоғам мамандарының лауазымдық нұсқаулықтарына жалақыны ұйымдастыру бойынша міндеттемелерді іске асыру үшін жауапкершілік енгізілді. Осылайша, жалақыны ұйымдастырғаны үшін Қоғамның лауазымды тұлғаларының жауапкершілігін іске асыру арқылы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін бұзу және жұмыскерлердің жалақыны уақтылы және толық төлеу құқықтарына қысым жасау тәуекелі барынша азайтылды.

**1.2.2 Қоғам Персоналын таңдау, іріктеу және жалдау рәсімдерін жетілдіру**

2022 жылы Персоналға деген қажеттілік конкурстық іріктеу қағидаттарын сақтай отырып, «HR-Recruiting» автоматтандырылған жүйесінде Персоналды конкурстық іріктеу арқылы қамтамасыз етілді:

* бөлімшелердің қажеттіліктерін ескере отырып, персоналды 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;
* персоналды жалдау кезінде объективті шешім қабылдауға мүмкіндік беретін кандидаттарды бағалау әдістерін қолдану;
* кемсітушіліктің болмауы, барлық кандидаттарға кәсіби, ашық және құрметпен қарау;
* ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкестігі;
* персоналды тарту және іріктеу үшін ресурстарды пайдаланудың ұтымдылығы.

Білікті Персоналды іздеу келесі тәсілдермен жүзеге асырылды:

а) ішкі көзден - Қоғам Жұмыскерлері 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;
* Қоғамның 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 Қағидаға 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 таңдау, іріктеу және жалдау нәтижелері қызметтің жоспарлы негізгі көрсеткіштерін (ҚНК) орындаумен бағаланады:

* 2022 жылы персоналдың тұрақтамаушылық көрсеткіші шекті мәні 8% болғанда 6,2 % құрады;
* Қоғамның негізгі өндірістері мен техникалық даярлық жөніндегі қызметінің берілген өтінімдер бойынша персоналмен қамтамасыз етілуіне қанағаттануы шекті мәні 95% болғанда, 86,3% құрады. Нақты қол жеткізілген көрсеткіштің шекті мәннен ауытқуы өңірдің еңбек нарығында білікті мамандардың тапшы болуымен негізделген. Көрсеткішке қол жеткізу үшін кандидаттарды іздеу көздерінің спектрін кеңейту жоспарлануда.

**1.2.3. Жұмыскерлерді кәсіби дамыту**

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

Қоғамда Жұмыскерлерді 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.

2022 жылы Қоғам жұмыскерлерін оқыту ішкі ұйымдастырушылық-өкімдік құжаттамаға, жұмыс берушінің актілеріне және «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоғамының және дауыс беретін акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызы меншік немесе сенімгерлік басқару құқығымен «Самұрық – Қазына» АҚ-ға тікелей немесе жанама тиесілі заңды тұлғалардың сатып алуларды жүргізу Тәртібіне сәйкес жасалатын оқытуға қызметтерді сатып алу шарттарына сәйкес жүргізілді.

2022 жылы жұмыскерлерді оқытуға және даярлауға жұмсалған қаражаттың жалпы сомасы 110 460,36 мың теңгені құрады. 2022 жылы Жұмыскерлердің өткен оқытуларының жиынтық саны – 9 418 адам-оқыту, оның ішінде:

* ҚР заңнамасы шеңберінде міндетті оқыту - 7 410 адам-оқыту;
* біліктілікті арттыру, кәсіби даярлау және қайта даярлау бағдарламалары-1 665 адам;
* корпоративті оқыту - 151 адам-оқыту (СЕО Клубтың кешенді бағдарламасы аясында оқыту – 5; медиаторлар мен оң көшбасшылар пулына кіретін Жұмыскерлер үшін медиация дағдыларын оқыту - 15; ESAP Жол картасын іске асыру жөніндегі Қоғамның іс-шаралар жоспарына сәйкес оқыту - 8; «Ұқыпты өндіріс» тақырыбы шеңберінде 5S әдістемесіне оқыту - 19; «Компанияның ішкі бапкерлерін даярлау» тақырыбына семинар - 17; «Заманауи жағдайда кәсіпорындарда еңбек пен жалақыны нормалауды ұйымдастыру» - 20; «Көшбасшылық мектебі. Басқару дағдыларын дамыту» тақырыбы бойынша оқыту- 23; «Коммуникациялар “қолда бары” және “қалай болуы керек”« тақырыбы бойынша оқыту - 16; «Сатып алуларды жүзеге асырудың жаңа тәртібі және «Самұрық-Қазына» АҚ сатып алу қызметін басқару» семинары - 35»).

Өздік дамуды іске асыру шеңберінде 166 Жұмыскерге виртуалды оқытудың online - порталына қолжетімділік берілді (56 Жұмыскерге – Жалғыз акционердің виртуалды мектебі, 110 Жұмыскерге – «Samruk Business Academy» ЖМ).

2020 жылдан бастап Қоғам Жұмыскерлерінің кәсіби даму және оқыту динамикасы 2-кестеде келтірілген.

2 - Кесте

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Атауы | Өлшем бірлік | Жыл | | |
| **2020** | **2021** | **2022** |
| Оқытуға және даярлауға жұмсалған қаражаттың жиынтық сомасы | млн. теңге | 74,0 | 101,3 | 110,5 |
| Кәсіптік даму және оқыту курстарынан өткен Жұмыскерлердің жиынтық саны | адам-оқыту\* | 9 277 | 11 281 | 9 418 |

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

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

Жалғыз акционер мен Д. Серікбаев атындағы ШҚТУ арасындағы ғылыми-техникалық ынтымақтастық туралы келісім аясында Қоғам қажеттіліктері үшін 2017 жылдан бастап магистранттар, ал 2018 жылдан бастап бакалаврлар дайындалуда. Оларды оқытуға жұмсалған шығындар 2022 жылы 13,89 млн.теңгені құрады.

2022 жылы Қоғам гранты бойынша білім алушылардың алтыншы легі қалыптасты-2022-2025 оқу жылдарына 5 бакалавр (Қоғам Жұмыскерлері).

2017-2022 жылдар аралығында Қоғамның гранты бойынша оқыған Қоғам Жұмыскерлерінің ішінен 9 адам жұмысқа орналастырылды.

Бакалаврлар мен магистранттарды оқытуға жұмсалатын шығыстар серпіні, сондай-ақ 2020-2022 жылдардағы оқитын студенттер саны 3-кестеде келтірілген.

3- Кесте

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Атауы | Өлшем бірлік | Жыл | | |
| **2020** | **2021** | **2022** |
| Бакалаврлар мен магистранттарды оқытуға арналған шығыстар | млн. теңге | 8,93 | 6,95 | 13,89\* |
| Студенттер саны | адам | 20 | 18 | 13 |

*\* 2022 жылы шығыстардың ұлғаюы 2022 жылы оқуға түскен Жұмыскерлердің бүкіл оқу мерзіміне (3 жыл) төленетін төлеммен байланысты.*

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

- «Өскемен көпсалалы технологиялық колледжі» КММ және «Шығыс техникалық-гуманитарлық колледжі» КММ оқитын 22 адам, келесі мамандықтар бойынша тәжірибеден өтті: «Бақылау-өлшеуші аспаптар мен автоматика слесарі» - 6 адам, «Өнеркәсіпте электрмеханикалық жабдық» - 2 адам, «Түсті металдар металлургиясы» - 14 адам;

2022 жылы дуальді оқыту жүйесін іске асыру шеңберінде стипендияны төлеуге арналған шығындар 2,1 млн.теңгені құрады.

2020-2022 жылдарға арналған дуальді оқыту жүйесін іске асыру шеңберінде стипендияны төлеуге арналған шығындардың динамикасы 4-кестеде келтірілген.

4 - Кесте

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Атауы | Өлшем бірлік | Жыл | | |
| **2020** | **2021** | **2022** |
| Дуальді оқыту жүйесін іске асыру шеңберінде стипендияға ақы төлеуге арналған шығындар | млн. теңге | 0,59 | 2,86 | 2,1\* |
| Студенттер саны | адам | 8 | 18 | 22 |

\* *Білім беру ұйымдарының білім беру бағдарламалары мен өндірістік тәжірибе мерзімдерін қайта қарауына байланысты дуальды оқыту жүйесін енгізу шеңберінде стипендия төлеу құнын төмендету (тәжірибеден өтудің орташа кезеңі – 3 ай).*

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

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

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

Мұрагерлер пулы келесі мақсатта 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 Жұмыскерлерді анықтау және дамыту;
* Жұмыскерлерді олардың дамуы мен мансаптық өсу мүмкіндігімен қосымша ынталандыру;
* жоғары әлеуетті Жұмыскерлерді тартуға және ұстап қалуға ықпал ететін жұмыс беруші ретінде Қоғамның тартымды имиджін қалыптастыру.

31.12.2022ж. қарасты Қоғамның мұрагерлер пулында 471 адам бар. 2022 жылы мұрагерлер қатарынан:

* 31 адам негізгі лауазымдарға тағайындалды;
* жыл бойы 228 адам түрлі бағыттар бойынша, оның ішінде мұрагерлердің әлеуетін дамытуға бағытталған корпоративтік курстарда оқытудан өтті.
* 177 адам ғылыми, мәдени, қоғамдық іс-шараларға, сондай-ақ бөлімше мен Қоғамның қызметін жақсартуға бағытталған іс-шараларға қатысты.

Жұмыскерлердің 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 Қағида қолданылады.

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

* Қоғам Жұмыскерлерінің шығармашылық белсенділігін жандандыру және дамыту, еңбектің озық әдістері мен тәсілдерін игеру;
* Жұмыскерлердің 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.

2022 жылы Қоғам деңгейінде «ҮМЗ» АҚ Үздік бақылау-өлшеуші аспаптар мен автоматика жөніндегі слесарі» атағы бойынша 1 кәсіби шеберлік байқау-конкурсы өткізілді.

2022 жылы Қоғамның 15 Жұмыскері Жалғыз акционер өткізген «Жыл Қызметкері» конкурсына қатысты, бұл ретте қоғамның 2 Жұмыскері «Кәсіпқой» номинациясында «Жыл Қызметкері» атағына ие болды және 1 Жұмыскер «Тәлімгер» номинациясында жеңімпаз атанды.

**1.2.6 Кәсіподақпен ынтымақтастық және Жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің өзара міндеттемелерін сақтауды қамтамасыз ету**

Қоғамның маңызды міндеттерінің бірі Жұмыскерлердің еңбек қызметі үшін қолайлы жағдайлар жасау болып табылады. Қоғам өз Жұмыскерлерінің әлеуметтік қорғалуы, Жұмыскердің болашаққа деген сенімін сақтау мәселелеріне жауапкершілікпен қарайды. Қоғам мен «ҮМЗ» АҚ ЖЖК» ҚБ кәсіподақ комитеті арасында 02.12.2021ж. № 30-12-04/2486 «2022-2025 жылдарға «ҮМЗ» АҚ Ұжымдық шартын әзірлеу және жасау тәртібі туралы» Келісім жасалды.

Әлеуметтік әріптестікті нығайту, жауапкершілікті сақтау, Жұмыскерлерге кепілдендірілген жеңілдіктер мен төлемдерді қамтамасыз ету мақсатында 25.02.2022ж. әлеуметтік – еңбек қатынастарын, сондай-ақ Қоғамдағы еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды реттейтін құқықтық акт болып табылатын 2022-2025 жж. Ұжымдық шарт (бұдан әрі-Ұжымдық шарт) жасалды. Ұжымдық шарттың мәні Қазақстан Республикасының заңнамасы негізінде Қоғамның Жұмыскерлер 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 Жұмыскерлеріне қолданылады.

Ұжымдық келіссөздер жүргізу, Ұжымдық шарттың жобасын дайындау және оған өзгерістер енгізу мақсатында тепе – теңдік негізде 12.10.2021ж. № 1397 бұйрықпен келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарттың жобасын дайындау жөніндегі Комиссия (бұдан әрі-Комиссия) құрылды.

2022 жылы Комиссияның үш 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. 2022 жылға арналған Ұжымдық шарт бойынша жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің өзара міндеттемелері ҚР қолданыстағы заңнамасына (ҚР Еңбек кодексіне, «Кәсіподақтар туралы» ҚР Заңына), Қоғамның Жарғысына, Қоғамның еңбек тәртібінің ережелеріне және Ұоғамның 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 Жұмыскерлердің назарына жеткізілді.

2022 жылы Қоғам Кәсіподаққа Қоғам Жұмыскерлері үшін мәдени-бұқаралық, спорттық және сауықтыру іс-шараларын өткізу үшін 49,3 млн.теңге мөлшерінде ақшалай қаражат бөлді.

**1.2.7 Жұмыскерлерге арналған әлеуметтік бағдарламаларды дамыту**

Қоғам Жұмыскерлерге 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 2022 жылы құрады:

* бір Жұмыскерге 83,8 мың теңге
* бір бұрынғы Жұмыскерге 10,6 мың теңге

Барлығы 2022 жылы шығындалды:

*млн. теңге*

* Жұмыскерге материалдық көмек 73,5
* Қоғамның бұрынғы Жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау 22,8
* Қоғам Жұмыскерлерін ауырған жағдайда ерікті сақтандыру 103,7
* Қоғамның Жұмыскерлері мен бұрынғы Жұмыскерлеріне

медициналық қызмет көрсету 97,6

Барлығы: 297,6

Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында қоғамда тұрғын үй жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларға «ҮМЗ» АҚ Жұмыскерлеріне ұзақ мерзімді қарыздар беру жөніндегі өтініштерді қарау тәртібі туралы» қағида қолданылады. Тұрғын үй жағдайларын жақсартуға 2022 жылы 100 млн.теңге мөлшерінде қаражат бөлінді. Қоғамның 7 Жұмыскері жалпы сомасы 38 млн. теңгеге тұрғын үй жағдайларын жақсартты.

**1.2.8 Қоғамның жастар саясаты**

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

Жас Жұмыскерлерді бейімдеу бойынша іс-шаралар Қоғмның Жас маманы және Жас жұмысшысы туралы Қағида 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 Жұмыскер 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 жұмыскеріне жадынама» әзірленді, ол жаңадан қабылданған әрбір жұмыскерге беріледі.

2003 жылдан бастап Қоғамда Жастар бірлестігі (бұдан әрі – ЖМ) жұмыс істейді. Жас жұмыскерлерді 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 жұмыскерлер қатарынан өкілдер кіреді.

2022 жылы ЖБ өз қызметін «Ядролық форум» қоғамдық бірлестігінің құрамында « ҮМЗ «АҚ Жастар бірлестігі бастауыш ұйымының Ережесіне сәйкес жүзеге асырды.

ЖБ мүшелері қатысты:

* Жалғыз акционердің ұйымдастырған корпоративтік және мерекелік іс-шараларына: «Наурыз мейрамы» мерекесін тойлауға арналған онлайн-тимбилдинг «NOMAD TIME – Kazatomprom», экологиялық челлендж, «KazatompromMarathon» 5 және 10 км қашықтыққа жүгіру, корпоративтік құндылықтар конкурсы «Құндылықпен өмір сүр» және КВН фестивалі;
* Қоғам өткізетін корпоративтік іс-шараларда: ақпанда ЖБ мүшелері Өскемен қ. Қан орталығында донорлық қанды өткізу бойынша акцияға бастама жасады, тамызда зауытта өткен Донор Күніне белсене қатысты, зауыттың әйел жұмыскерлеріне арналған 8 наурызға орай музыкалық видеоролик жазуға қатысты, 9 мамыр – Жеңіс күнін мерекелеуге ат салысты («Жеңіс» Мемориалдық кешеніне гүл қою);
* Өскемен қ. Жергілікті атқару органдары (бұдан әрі – ЖАО) және ШҚО Жастар ресурстық орталығы өткізген іс-шараларға: Өскемен қ. көгалдандыру және абаттандыру бойынша экологиялық акциялар (сенбіліктер), ҚР Орталық сайлау комиссиясының төрағасымен және Өскемен қ. мәслихатының депутаттарымен кездесу, ЖАО мен Otbasybank біріккен іс-шарасы - «OtbasyJastarFest», Д. Серікбаев ат. ШҚТУ «Конституциялық реформалар – тарихтың жаңа жолы» тақырыбына жұмысшы жастарға лекция оқу, Өскемен қ. әкімінің сыйлығына «Алау-2022» конкурсы.

ЖБ Жалғыз акционердің Жас мамандар кеңесімен үнемі өзара іс-әрекеттеседі. 2022 жылғы қазанда ҮМЗ ЖБ «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ компаниялар тобының жас мамандарына өздік даму бойынша челленджге белсене қатысты.

2022 жылы Қоғамның Басқарма Төрағасы С.В. Бежецкийдің ЖБ мүшелерімен 2 кездесуі өтті:

* 30.06.2022 ж. Көрме-ақпараттық орталықта («УМЗ-информ» корпоративтік газетінде «На одной волне» жарияланған (15.07.2022ж. № 14 (615);
* 14.12.2022 ж. Қоғамның конференц-залында («УМЗ-информ» корпоративтік газетінде «С задачей справились успешно!» жарияланған (30.12.2022ж. № 24 (625).

2022 жылы желтоқсанда ШҚО әкімінің жыл сайынғы «Мемлекеттік жастар саясатын іске асыруға қосқан үлесі үшін» жастар сыйақысын беру шеңберінде «Жас кәсіпкер» атағын Қоғам бериллий өндірісінің инженер-технологы Ирина Муравьева иеленді.

ЖМ командасы облыстың өнеркәсіптік кәсіпорындарының жастар ұйымдары арасында ШҚО Қоғамдық даму басқармасы өткізетін» Заводная молодежь -2022 « байқауында 1 орын алды.

**1.3 Қоғамда әлеуметтік тыныштықты қамтамасыз ету**

Қоғам Жұмыскерлер 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. Сондай-ақ пайда болған келіспеушіліктерді реттеуге болатын еңбек дауларын медиациялық шешу әдістері арқылы шешу қолданылады. Қоғамда арнайы оқытудан өткен медиаторлар институты 2013 жылдан бері жұмыс істеп келеді. Медиаторлар тізімі Қоғамның корпоративтік порталында жарияланған.

2022 жылы медиация дағдылары бойынша оқытудан медиаторлар мен оң көшбасшылар пулына енгізілген 15 қызметкер өттіү

2022 жылы Қоғам жұмыскерлерінің медиаторларға өтініштері болған жоқ.

**1.3.2. Омбудсмен Институты**

Жалғыз акционердің 09.09.2015 жылғы №414 шешімімен бекітілген Қоғамның корпоративтік басқару кодексіне сәйкес іскерлік этика қағидаттарын сақтау және қоғамда туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында омбудсмен тағайындалады.

Қоғамның омбудсмені Жалғыз акционердің компаниялар тобы Омбудсмендерінің қызметі сұрақтары бойынша барлық тоқсан сайынғы видеоконференцияларға қатысты.

18-22.04.2022 жылы Қоғамның омбудсмені Астана қ. Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығында «Самұрық-Қазына» АҚ Ішкі медиаторларының корпоративтік пулының кәсіби медиаторында оқудан өтті. Оқуды бітіргеннен кейін тест тапсырмаларын тапсырғаннан кейін сертификат алынды.

15-16.09.2022 жылы Қоғамның омбудсмені Алматы қ. «ЖТИ» ЖШС ҚЯУ филиалында, «Медиация және құқық орталығы» ЖМ «Еңбек ұжымдарында өсіп келе жатқан әлеуметтік шиеленіс жағдайындағы корпоративтік омбудсменнің рөлі мен функциялары» тақырыбы бойынша оқудан өтті. Оқуды бітіргеннен кейін тест тапсырмаларын тапсырғаннан кейін екі сертификат алынды.

28.10.2022 жылы Астана қ. омбудсмен «Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы» ЖМ ұйымдастырған «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобының омбудсмендері мен медиаторларының» I Форумына қатысты, сондай-ақ «Медиаторлардың жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу ерекшеліктері» тренингіне қатысты.

Қоғамның ақпараттық стендтерінде омбудсмен туралы ақпарат орналастырылған, онда байланыс телефондары мен электрондық поштаның мекенжайы көрсетілген. Омбудсмен бөлімше басшыларының еңбек ұжымдарымен 31 кездесуіне қатысты.

2022 жылы Қоғам жұмыскелерінің омбудсменге түскен өтініштері болған жоқ.

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

Қоғам сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы іс-қимыл, корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу мәселелерінде жүйелі тәсілді жүзеге асырады.

Тәуекелге бағдарланған тәсілді ескере отырып, әдеп пен комплаенс, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелерін реттейтін ішкі құжаттар тұрақты негізде өзектендіріледі, әзірленеді және енгізіледі. Мәселен, 2022 жылы Директорлар кеңесінің 31.08.2022 жылғы № 14 шешімімен «ҮМЗ» АҚ жасалған немесе жасалатын бұзушылықтарға қатысты ақпараттандыру саясаты» бекітілді, жаңа редакцияда сыйлықтар мен брендтелген кәдесыйлар беру және алу туралы ереже бекітілді.

Кез келген бұзушылық, атап айтқанда, Корпоративтік әдеп кодексін және Қоғамның комплаенсін сақтамау Қоғамның қызметі мен беделіне елеулі нұқсан келтіруі мүмкін, осыған байланысты тәуекелдерді басқару Қоғамның басым бағыты болып табылады және сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторингті, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдауды және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің тізілімін жүргізуді қамтиды. Сыбайлас жемқорлыққа қатысты нөлдік тәуекел-тәбет белгіленді. Директорлар кеңесі жыл сайынғы негізде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің тізілімін және картасын, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық тәуекелін азайту жөніндегі іс-шаралар жоспарын бекітеді.

Жыл ішінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг жүргізілді, оның ішінде бір көзден алу тәсілімен тауарлар жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу, мүдделер қақтығысын басқару мәселелері бойынша. Қоғамда іске асырылған сыбайлас жемқорлық тәуекелдері жоқ.

Қоғам жасасатын келісімшарттарға/шарттарға сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және контрагенттерге комплаенс-тексеру жүргізу туралы бөлімдер енгізіледі. Контрагенттер Қоғам жеткізушісінің Әдеп кодексіне сәйкестігі бойынша өзіне міндеттемелер қабылдайды.

Қоғамда мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті тұлғаларға теңестірілген қызметтер/бөлімшелер басшыларының сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулердің қабылданғанын жазбаша растау тәжірибесі жүзеге асырылады.

Лауазымы Қоғамда басқару функцияларын жүзеге асыратын тұлғалар санатына енгізілген және мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаларға теңестірілген лауазымдардың бекітілген тізіміне (бұдан әрі – Тізім) енгізілген басшылар жыл сайын мүдделер қақтығысы туралы веб-декларацияны, сондай-ақ жаңадан қабылданған Жұмыскерлер мен Қоғамның басқа құрылымдық бөлімшесіне ауысқан Жұмыскерлер веб-декларацияны ұсынады.

ҚР заңнамасымен көзделген қаржылық бақылаудың жүйелік шарасын іске асыру мақсатында Тізімге лауазымы енгізілген басшылар 2022 жылы Қоғамға активтер мен міндеттемелер туралы декларация тапсырғандығы туралы хабарлады.

Қоғам Жұмыскерлері арасында хабардарлық деңгейін арттыру мақсатында оқыту жүргізіледі. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс – қимыл жөніндегі 2022 жылға арналған іс – шаралар жоспарына «Сыбайлас жемқорлық-ауру, оған қарсы күрес-біздің борышымыз» іс-шарасы енгізілді және сәтті іске асырылды, оған сәйкес Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары Жұмыскерлермен тоқсан сайынғы кездесулерде тәуекелдер жөніндегі офицер қызметінің презентациялық материалын және комплаенсті пайдалана отырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тақырыбындағы мәселелерді талқылайды. Жұмыскерлердің хабардар болуын кеңейту үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің халықаралық және Ұлттық тәжірибесі, сыбайлас жемқорлықты қабылдау индексі және басқа да тақырыптар туралы ақпараттық парақ шығарылады. Қоғам басшылығы тоқсан сайын құрылымдық бөлімшелердің басшыларымен Сыбайлас жемқорлыққа және алаяқтыққа қарсы іс-қимыл тақырыбындағы мәселелерді талқылайды. «ҮМЗ-информ» корпоративтік газетінде комплаенс тақырыбында ақпарат жарияланады.

Тәуекел және комплаенс жөніндегі офицер Жұмыскерлердің мақсатты тобына да, еңбек ұжымдарымен кездесулерде де ҚР-дағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат тұжырымдамасы туралы, сондай-ақ қоғамда қабылданатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларының жүйесі, мүдделер қақтығысы және туыстарының, жұбайларының, жекжаттарының бірлескен жұмысына шектеулер туралы; контрагенттерді комплаенс-тексеру; сыйлықтарға тыйым салу туралы, ақпараттандыру арналары, «жедел желі» тақырыптары бойынша оқыту жүргізді.

2022 жылы 3710 Жұмыскер арасында әдеп және комплаенс мәселелерін (соның ішінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелерін) білуі мен түсінуіне тестілеу өтті. Білім сапасы 96,86% құрады. 2058 Жұмыскер Қоғамдағы әдептің сақталуы бойынша анонимді сауалнамаға қатысты (соның ішінде сұратушылар сыбайлас жемқорлық жағдайлары туралы білуі не білмеуі туралы сұрақтар).

2022 жылы Халықаралық сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес күніне орай «Үздік бейнеролик және үздік сурет» атты сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл бойынша шығармашылық жұмыстар конкурсы өткізілді. Жеңімпаздарға дипломдар мен қатысушыларға грамоталарды Қоғамның Басқарма Төрағасы құттықтап, қатысушыларға алғысын білдіріп, қоғам қызметкерлері арасында сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет деңгейін арттыру үшін өткізілген іс-шараның маңыздылығын атап өтті. Жеңімпаздардың жұмыстары Жалғыз акционер конкурсына қатысты.

Ақпараттық тақталарда, Қоғамның ішкі және сыртқы корпоративтік веб-сайттарында Қоғамның Жұмыскерлері және мүдделі тұлғалардан сыбайлас жемқорлық, алаяқтық, корпоративтік этика нормаларын бұзу, сондай-ақ Қоғамның лауазымды тұлғаларының заңсыз әрекеттері фактілер туралы ақпарат алу мүмкіндігі үшін сенім телефоны қызметтерін ұсынатын сыртқы тәуелсіз ұйымның «Жедел желі» қызметімен байланысу әдістері мен байланыстары туралы ақпарат бар.

# 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.

2021 жылы «ҮМЗ» АҚ OHSAS 18001 стандартынан ISO 45001 стандартының жаңартылған нұсқасына көшті. Қоғамда ТЮФ Тюрингенмен бірлескен «Интерсертифика ТЮФ» ЖШҚ қайтадан сертификаттау аудиті өтті, ол Қоғам менеджменті жүйесінің ISO 9001, ISO 14001 және ISO 45001 стандарттарының талаптарына сәйкес келетінін растады.

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

**2.1.1 Қоғам қызметінің негізгі бағыттары**

2022 жылы 28.11.2022 ж. № USK7012811220012 СЕРИЯ ОСНС «Қазақстан Халық Банкінің өмірді сақтандыру жөніндегі еншілес компаниясы» Халық-Life» акционерлік қоғамымен Жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан 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.

2022 жылы Қоғамда және Қоғамға жұмыстар орындайтын / қызметтер көрсететін мердігерлік ұйымдарда Жұмыскерлердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезіндегі жазатайым оқиғалары, жағдайлар, штаттан тыс / авариялық жағдайлар, өрттер, жарылыстар және ЖКО тіркелмеген.

Есепті кезеңде бұрын Қоғамның бериллий өндірісінде жұмыс істеген Қоғамның уран өндірісінің Жұмыскерінде бір кәсіптік ауру тіркелген.

Диагноз: бериллиоз-толық емес ремиссия кезеңінде созылмалы бронхитпен асқынған 1 сатыдағы өкпе грануломатозы, бірінші-екінші дәрежелі тыныс алу жеткіліксіздігі. Ауру кәсіби, бастапқы.

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

Өндірістегі қауіпсіздік мәдениетін дамыту, ашықтық, әрбір Жұмыскердің қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау және қолдау үшін хабардарлығы мен жеке жауапкершілігін арттыру мақсатында 2018 жылы «Өндірістік қауіпсіздікті басқару» бағдарламалық кешені (бұдан әрі – ӨҚБ БК) әзірленіп, пайдалануға енгізілді. 2022 жылы Қоғам аумағында жұмыстарды орындайтын/қызметтер көрсететін ұйымдарда қауіпсіздік мәдениетін дамытуды енгізуге және өндірістік қауіпсіздіктің сақталуын бақылауға ықпал ететін ӨҚБ БК «Мердігерлер» қосымша парағы әзірленіп, пайдалануға берілді.

Қоғамда өндірістік қауіпсіздік саласындағы үздік әлемдік практикаларды зерделеуді, талдауды және енгізуді тұрақты түрде жүргізеді. Қоғамда Жұмыскерлердің «STOP-КАРТА» қауіпсіз емес жұмыстарын тоқтата тұру/тоқтату рәсімі енгізілді.

«STOP-КАРТА» ресімі келесі жағдайларда қолданылады:

* өндірісте жазатайым оқиға қаупі;
* авария немесе оқиға қаупі;
* ЖКО қаупі;
* өрт қаупі;
* қоршаған ортаны ластау қаупі.

2022 жылы 28 «STOP-КАРТА» тіркелді.

Өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласындағы Жалғыз акционердің талаптары мен тәсілдерін жеткізу мақсатында мердігер ұйымдардың басшыларымен және инженерлік-техникалық қызметкерлерімен бірлесіп тоқсан сайын «Ашық есік күні» форматында жиналыс өткізіледі.

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 «Жеті алтын ереже» бойынша кезең-кезеңмен оқыту жүргізіледі.

2021 жылы Қоғамның Басқарма Төрағасы 2021-2022 жылдарға «ҮМЗ» АҚ Қауіпсіздік мәдениетін дамыту жоспарын бекітті. 2022 жылы осы жоспардың іс шаралары белгіленген мерзімде толық көлемде орындалды.

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. 2022 жылы еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі бойынша байқау-конкурстың қорытындылары шығарылды жәнежеңімпаздары анықталды.

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 болып табылады.

2022 жылы өнеркәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғау бөлімінің Жұмыскерлері Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі «ХҚЭДО – Қазақстан» ЖШС, «ҚР ЕХӘҚМ Республикалық еңбекті қорғау жөніндегі ғылыми - зерттеу институты» РМҚК Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының қолдауымен бірлесіп ұйымдастырған «Сенім» номинациясы бойынша республиканың жұмыс берушілері арасындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша конкурсқа қатысты.

Байқау қорытындысы бойынша Қоғам «Еңбекті қорғаудың үздік қызметі» номинациясында бірінші орынды иеленді. Бұл жүлделі орын Қоғамның корпоративтік саясатының тиімділігінің айғағы болып табылады, оның негізгі қағидаттары қызметкерлердің өмірі мен денсаулығы қауіпсіздігінің басымдығы болып табылады

**Кәсіпорынның ішкі бақылау тексерулері:**

Өндіріс қауіпсіздігі жөніндегі директор қызметінің өнеркәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғау бөлімінің мамандары 2022 жылы Қоғамның бөлімшелерінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік бойынша 29 тексеру жүргізді. 378 бұзушылық анықталды, барлық бұзушылықтар белгіленген мерзімде толық көлемде жойылады.

**Мемлекеттік органдардың тексерулері:**

08.04.2022 ж. бастап 15.04.2022 ж. аралығында ҚР ДСМ СЭБ комитеті «ШҚО Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау департаменті Өскемен қалалық Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау басқармасы» РММ бұрын берілген ескертулер қатысында жоспардан тыс тексеру жүргізді.

Тексеру нәтижелері бойынша бұзушылықтар анықталған жоқ. Бұзушылықтарды жою туралы 26.11.2021 жылғы №567 нұсқаманың тармақтары белгіленген мерзімдерде толық көлемде орындалды.

16.05.2022 ж. бастап 10.06.2022 ж. аралығында ҚР ДСМ СЭБ комитеті «ШҚО Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау департаменті Өскемен қалалық Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау басқармасы» РММ Қоғамның уран өндірісі қызметінің тәуекел дәрежесін бағалау негізінде Ерекше тәртіп бойынша тексеру жүргізілді. Радиациялық қауіпті объектілерге қатысты еңбекті қорғау саласында 2 бұзушылық анықталды. Тексеру негізінде бұзушылықтарды жою туралы нұсқама берілді, қазіргі уақытта ескертулер толық көлемде жойылды.

17.06.2022 ж. бастап 30.06.2022 ж. аралығында «ШҚО Мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасы» ММ Қоғамның заңнама талаптарын сақтауына, өнімді шығарумен және дайындаумен, пайдалы қазбаларды игерумен, өндірумен және өңдеумен, құрылыспен және өндірістік қызметтің басқа да түрлерімен айналысатын ұйымдарға қатысты тексеру парағы бойынша жоспардан тыс тексеру жүргізілді.

Тексеру нәтижелері бойынша бұзушылықтар анықталған жоқ.

29.06.2022 ж. бастап 20.07.2022 ж. аралығында «ШҚО Мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасы» ММ Қоғамның ҚР заңнамасының талаптарын сақтауына профилактикалық бақылау жүргізілді.

Тексеру нәтижелері бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында 19 бұзушылық анықталды. Барлық бұзушылықтар белгіленген мерзімде толық көлемде жойылды.

14.11.2022 ж. бастап 25.11.2022 ж. аралығында «ҚР ТЖМ Өнеркәсіптік қауіпсіздік комитетінің ШҚО бойынша департаменті» ММ бұрын берілген ескертулерді орындау мәніне ерекше тәртіп бойынша жоспардан тыс тексеру жүргізілді.

Тексеру нәтижелері туралы актіге сәйкес бұзушылықтар анықталған жоқ. Бұрын анықталған бұзушылықтарды жою туралы нұсқаманың тармақтары белгіленген мерзімде толық көлемде орындалды.

14.11.2022 ж. бастап 02.12.2022 ж. аралығында «ҚР ТЖМ Өнеркәсіптік қауіпсіздік комитетінің ШҚО бойынша департаменті» ММ ҚР өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы заңнамасының Қоғамда сақталуы тұрғысынан ерекше тәртіп бойынша жоспарлы тексеру жүргізілді.

Тексеру негізінде бұзушылықтарды жою туралы нұсқама берілді. Тексеру нәтижелері бойынша өнеркәсіптік қауіпсіздік саласында 22 бұзушылық анықталды, 7 бұзушылық жойылды. Қалған бұзушылықтарды жою мерзімі келген жоқ.

11.11.2022 ж. бастап 15.11.2022 ж. аралығында ҚР ДСМ СЭБ комитеті «ШҚО Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау департаменті Өскемен қалалық Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау басқармасы» РММ Қоғамның уран өндірісіне бұрын берілген бұзушылықтарды жою туралы нұсқаманың тармақтарын орындауға жоспардан тыс тексеру жүргізілді. Тексеру нәтижелері бойынша ескертулер жоқ, нұсқама тармақтары белгіленген мерзімде толық көлемде орындалды.

28.11.2022 ж. бастап 07.12.2022 ж. аралығында ҚР ДСМ СЭБ комитеті «ШҚО Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау департаменті Өскемен қалалық Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау басқармасы» РММ Қоғамның бериллий өндірісі қызметінің тәуекел дәрежесін бағалау негізінде Ерекше тәртіп бойынша жоспарлы тексеру жүргізілді.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында 1 бұзушылық анықталды. Тексеру негізінде бұзушылықты жою туралы нұсқама берілді. Бұзушылық белгіленген мерзімде толық көлемде жойылды.

Өрттік қауіпсіздік саласында 27.01.2022 ж. бастап 28.01.2022 ж. аралығында «ҚР ТЖМ ШҚО ТЖД Өскемен қ. Төтенше жағдайлар басқармасы» РММ бұрын берілген нұсқама бойынша Қоғам объектілерінде өрт қауіпсіздігі нормалары мен ережелерін бұзушылықтарды жою тексерілді. Тексеру нәтижелері бойынша бұзушылықтар анықталған жоқ.

20.06.2022 ж. бастап 22.06.2022 ж. аралығында «ШҚО ТЖД Алтай ауданы Төтенше жағдайлар басқармасы» РММ Қоғамның Алтай ауданында, Жаңа Бұқтырма а., Борок шатқалында орналасқан «Көгілдір шығанақ» демалыс базаларында тексеру жүргізді.

Тексеру нәтижелері бойынша өрт қауіпсіздігі нормалары мен ережелерінің 2 бұзылуы анықталды. Барлық бұзушылықтар белгіленген мерзімде жойылды.

03.08.2022 ж. бастап 01.09.2022 ж. аралығында «ҚР ТЖМ ШҚО ТЖД Өскемен қ. Төтенше жағдайлар басқармасы» РММ Қазақстан Республикасының өрт қауіпсіздігі саласындағы заңнамасын сақтау мәніне тәуекел дәрежесін бағалау негізінде Ерекше тәртіп бойынша Қоғам объектілеріне тексеру жүргізілді.

Тексеру нәтижелері бойынша өрт қауіпсіздігі нормалары мен ережелерін 12 бұзушылық анықталды. Барлық бұзушылықтар белгіленген мерзімде жойылды.

30.12.2022 ж. бастап 06.01.2023 ж. аралығында «ҚР ТЖМ ШҚО ТЖД Өскемен қ. Төтенше жағдайлар басқармасы» РММ бұрын берілген нұсқама бойынша Қоғам объектілерінде өрт қауіпсіздігі нормалары мен ережелерін бұзушылықтарды жою тексерілді. Тексеру нәтижелері бойынша бұзушылықтар анықталған жоқ.

**2.1.2 Еңбекті қорғауды басқару жүйесі**

2022 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.

Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезекті жоспарлы аттестаттау 2023 жылға жоспарланған.

Әрбір жұмыс орны мен технологиялық операция бойынша қауіпсіздік және 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 2022 жылы 420 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 қауіпсіздікке Жұмыскерлерін оқыту мәселелеріне тұрақты түрде назар аударады.

2022 жылы мамандандырылған оқу орталықтарында «Басшылар мен мамандар үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері» және «Өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері» біліктілігін арттыру курстарында 667 Жұмыскер белгіленген үлгідегі сертификат ала отырып оқудан өтті.

487 Жұмыскерге кіріспе нұсқама, 293 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.

2022 жылы өнеркәсіптік қауіпсіздік жөніндегі инженерлер 25 апатқа қарсы жаттығу мен 25 оқу дабылын өткізуді қадағалады. Оқу дабылдарын жүргізу кезінде 15 бұзушылық, апатқа қарсы жаттығуларда – 4 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 «2022 жылға еңбек жағдайларын жақсарту, еңбекті қорғау және санитарлық-сауықтыру іс – шараларының кешенді жоспары» (бұдан әрі - Кешенді жоспар) әзірленіп, Басқарма Төрағасымен бекітілді.

Осы жоспар бойынша 2022 жылы 145 іс-шара орындалды, оған 251 112,834 мың теңге жұмсалды, оның ішінде:

- еңбек жағдайларын жақсартуға 114 іс-шара, 215 318,931 мың теңге жұмсалды;

- жарақаттану ықтималдығын азайтуға 19 іс-шара, бұл ретте 344 Жұмыскер үшін жарақаттану ықтималдығы азайтылды, 19 979,400 мың теңге жұмсалды;

- авариялардың ықтималдығын азайтуға 10 іс-шара, бұл ретте 390 Жұмыскер үшін авариялардың ықтималдығы азайтылды, 15 120,613 мың теңге жұмсалды;

- сырқаттану ықтималдығын төмендетуге 2 іс-шара, бұл ретте 8 Жұмыскер үшін сырқаттану ықтималдығы азайтылды, 693,890 мың теңге жұмсалған.

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 үнемі өткізіледі.

**2.1.6 Негізгі қызметті декларациялау**

Қазақстан Республикасының «Азаматтық қорғау туралы» 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 Жұмыскерлердің 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.

«ҮМЗ» АҚ 2022-2023 жылдарға «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ 27.07.2022 ж. №14-01-10/920 ESAP Жол картасын іске асыру бойынша іс-шаралар жоспарының 2.1-тармағын орындау шеңберінде 2022 жылғы қарашада Қоғамды кешенді экологиялық және әлеуметтік зерттеу бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындауға шарттар жасалды (Өскемен қаласындағы өнеркәсіптік алаң және ТБК байыту фабрикасы). Жұмысты «ЖТИ» ЖШС (Алматы қ.) орындайды. Жұмыстарды орындау мерзімі-31.12.2024 жыл.

Қоғамның барлық бөлімшелерінің қоршаған ортаға әсері шығарындылардың, ластаушы заттардың төгінділерінің және өндіріс қалдықтарын орналастырудың белгіленген лимиттері шегінде.

2022 жылы Қоғам бөлімшелерінің атмосфераға ластаушы заттардың жалпы шығарындылары Өскемен қ. аумағы бойынша белгіленген лимиттен 40,5 %, Үлбі өзеніне жалпы шығарылым белгіленген лимиттен 51,4 %, орналастырылған қауіпті қалдықтардың көлемі белгіленген лимиттен 57,0 % 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 Қоғамның қоршаған ортаны қорғау жөніндегі 2022 жылға іс-шаралар жоспарларында 233,9 млн. теңге сомасына 10 іс-шараны орындау көзделген.

Қоғамның Тау-кен байыту кешенінің «Қаражал» кенішінің қоршаған ортаны қорғау жөніндегі 2022 жылға іс-шаралар жоспарында 8,4 млн. теңге сомасына 14 іс-шараны орындау көзделген.

Курчатов қаласындағы Қоғамның тау-кен байыту кешенінің байыту фабрикасының қоршаған ортаны қорғау жөніндегі 2022 жылға іс-шаралар жоспарында 4,4 млн. теңге сомасына 4 іс-шараны орындау көзделген.

Ескертпе: 2022 жылы қоршаған ортаны қорғау жөніндегі іс-шаралар жоспарларын орындауға нақты жұмсалған:

* Өскемен қаласында «ҮМЗ» АҚ - 292,7 млн. теңге. Барлық іс-шаралар орындалды;
* ТБК «Каражал» кеніші – 7,8 млн. теңге. Барлық іс-шаралар орындалды;
* Байыту фабрикасы – 5,0 млн. теңге. Нақты шығындардың төмендеуі 2022 жылдың 3-4 тоқсанында кварц-флюорит кенін өндіру және өңдеу бойынша жұмыстар өндіруге лицензияның болмауына байланысты жүргізілмегендігімен байланысты. Осы кезеңде өндірістік экологиялық бақылауды қамтамасыз етуге бағытталған іс-шаралар ғана орындалды.
* байыту фабрикасы – 4,4 млн.теңге. Мердігер ұйым «DEKOCEMENT» ЖШС тарапынан шарттық міндеттемелерді орындамау себебінен «өндіріс және тұтыну қалдықтарын сату» іс – шарасы орындалмады.

2022 жылы Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне орай Қоғамда іс-шаралар жоспары (12.05.2022ж. шығ.№14-04-05/587) әзірленді, бұған сәйкес:

* Қоғамның әкімшілік аумағын және санитарлық-қорғау аймағын көгалдандыру, күту және күтіп ұстау бойынша іс-шаралар орындалды, оның ішінде 60 мың дана гүл көшеттері (8862 м2) отырғызылды. Өскемен қаласының аумағында отырғызу үшін ағаш көшеттері сатып алынды (20 шырша, 45 терек). Егу 2022 жылдың қазан айында жүзеге асырылды.
* 2022 жылғы 23 сәуірде Өскемен қаласының экологиясын жақсарту бойынша эко-челлендж өткізілді. Қоғамның 50-ден астам Жұмыскері сенбілікке шығып, Үлбі өзенінің жағасындағы, Спорт сарайынан Шәкәрім даңғылындағы көпірге дейінгі қоқыстарды жинады. Ұзындығы 2 км аумақ тазаланды, 15 текше қоқыс шығарылды.
* 2022 жылдың маусым айында Қоғамның зауыт басқармасы фойесінде Қоғамның қоршаған ортаны қорғау саласындағы қызметі туралы көрме стенді жаңартылды
* Қоғамның корпоративтік порталында ай сайын Қоғамның Экологиялық Бюллетені жарияланады.
* Қоғам бөлімшелерінде «Қоршаған ортаны қорғау күндері» өткізілді.
* Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне жұмыскерлерді көтермелеу туралы Қоғам бойынша 31.05.2022ж. №768 бұйрық шығарылды.
* Қоғамның сыртқы сайтында табиғатты қорғау қызметі (эко-челлендж) туралы ақпарат орналастырылған;
* Қоғамның табиғатты қорғау қызметі туралы хабардарлықты арттыру мақсатында Қоғамның өндіріс қауіпсіздігі жөніндегі директоры 03.06.2022 жылы зауыт Жұмыскерлеріне Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне арналған радиобайланыспен жүгінді;
* Қоғамның көрме-ақпараттық орталығында 2022 жыл ішінде Қоғамның имидждік қызметін қолдау бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмыстары жүргізілді;
* зауыттың өту жолдарында Жалғыз акционер мен Қоғамның табиғатты қорғау қызметі туралы бейнероликтер көрсетілді;
* «Ульбиночка» бала-бақшасында тәрбиеленетін 5-6 жастағы балалар арасында 2022 жылы балалар сурет пен қол өнер конкурсы өтті. Конкурстың мақсаты – тірі табиғатты сақтау мәселесіне назар аудару. Конкурсқа 18 жұмыс ұсынылды (конкурстың қорытындысы 03.06.2022 ж.№ 11 «УМЗ-информ» корпоративтік газетінде жарияланды;
* Қоршаған ортаны қорғау мәселелері бойынша Қоғамның имиджін арттыру мақсатында және жұртшылықпен және мемлекеттік органдармен байланыс жөніндегі бөлім баспасөз қызметінің (бұдан әрі- баспасөз қызметі) медиа-жоспарына сәйкес сыртқы бұқаралық ақпарат құралдарында және Ақпаратты таратудың ішкі арналарында Дүниежүзілік қоршаған ортаны қорғау күніне орай баспасөз қызметі келесі басылымдарда материалдар дайындап, орналастырды:
* «ҮМЗ және қоршаған ортаны қорғау» инфографикасы Қоғамның сыртқы порталында, қалалық және облыстық БАҚ орналастырылған, («7 дней» газеті 02.06.2022ж. № 22; «Устинка плюс» газеті 02.06.2022 ж. №22; «Мой город» газеті 02.06.2022ж. №66; «Рудный Алтай» газеті 02.06.2022ж. №63; «AltaуNews» сайты 05.06.2022 ж.; «УМЗ-информ» корпоративтік газеті 03.06.2022 ж. №11);
* «Экоприоритеты настоящего и будущего» материалы («Экобюллетень эколога» журналы, 2022 маусым);
* «Экочеллендж» материалы («7 дней» газеті 26.05.2022 ж. №21);
* «Формула воздуха» материалы ( «УМЗ-информ» корпоративтік газеті 03.06.2022 ж. №11).
* «РИТМ» корпоративтік бағдарламасын өткізу аясында Қоғам Жұмыскерлері «Қазатомөнеркәсіп- жерге қамқорлықпен 25 жыл!» тақырыбына семинарға қатысты, материалдар (баяндама және презентация) дайындалып, Жалғыз акционердің өндірістік қауіпсіздік департаментіне жолданды.

Ішкі бақылау шеңберінде 2022 жылы өндіріс қауіпсіздігі жөніндегі директор қызметі қоршаған ортаны қорғау бөлімінің мамандары Қоғам бөлмшелерінің қызметіне қоршаған ортаны қорғау саласында 10 тексеру жүргізді. Барлығы 41 бұзушылық анықталды, осы уақытта олардың 39 жойылды. Қалған бұзушылықтарды жою мерзімі әлі жеткен жоқ.

# 2.3 Ядролық және радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету

# Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрі бекіткен «Радиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қойылатын санитариялық-эпидемиологиялық талаптар» гигиеналық нормативтеріне (02.08.2022 жылғы № ҚР ДСМ-71 бұйрық) сәйкес А тобы персоналының жылдық тиімді сәулелену дозасы орташа кез келген тізбекті бес жыл ішінде 20 мЗв аспауы тиіс. 2022 жылы Қоғамда ең жоғары жылдық дозаның нақты мәні 5,2 мЗв құрады, бұл А тобы персоналының жылдық тиімді сәулелену дозасының шегінен шамамен 4 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 жаңа өндірістерді, технологиялар мен өнімдерді құруда және жұмыс істеп тұрғандарын жетілдіруде басым бағыттардың бірі болып табылады.

Қоғамның ғылыми-техникалық және инновациялық-технологиялық дамуы шеңберінде Қоғамның өз ғылыми орталығының күшімен 2022 жылы негізгі өндірістердің стратегиялық және басқа да жобаларын қолдауға бағытталған 30 астам ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстар жүргізілді.

Негізгі өндірістерді технологиялық сүйемелдеу бойынша тантал, ниобий және бериллий шикізатының жаңа түрлерін қайта өңдеу сыналды және сол бойынша ұсынымдар берілді. Флокулянт ерітіндісін балқымалы-шпатты концентратты қоюлату технологиялық процесінде қолдануға өнеркәсіптік сынаулар жүргізілді. Флюоритті неғұрлым толық алу есебінен белгіленген техникалық-экономикалық көрсеткіштерді сақтай отырып, құрамында флюорит мөлшері аз шикізатты қайта өңдеу мақсатында флотация тиімділігін арттыру жолдары айқындалды. Сульфатты целлюлозадан бериллийдің сорбция процестерін зерттеу бойынша іздестіру зерттеулері жүргізілді, денитрация әдісімен уранил нитраты ерітінділерінен уран оксидінің ұнтақтарын алу бойынша іздестіру зерттеулерінің бірінші кезеңі өтті.

Ғылыми орталық 2022 жылы «Қазатомөнеркәсіп- SaUran» ЖШС тапсырысы бойынша Қаражал кен орнының бериллий кенін өндіру, өңдеу және байыту бойынша технологиялық зерттеулердің 1 кезеңін орындады. Каражал кен орнынан кенді физика-механикалық сынау жүргізілді, оның минералогиялық құрамы зерттелді.

Карлсруэ технологиялық институтымен (Германия) шарт бойынша Тапсырыс берушінің атына термиялық өңделген титан бериллидінің блогы және бериллий жоңқасы дайындалып, жеткізілді. ҚР ЭМ «Қазақстан Республикасының Ұлттық ядролық орталығы» ШЖҚ РМК үшін уран - 235 бойынша байытылған уран диоксидінен отын таблеткалары дайындалды және жеткізілді.

Қоғам мен «Новая химия» ҒТК ЖШҚ (РФ, Мәскеу қ.) арасындағы шарт бойынша бұрын әзірленген технологиялық регламент негізінде Қоғамның сұйық қалдықтарды өңдеудің технологиялық параметрлерін (бұдан әрі – СҚ) нақтылау бойынша зерттеулер жүргізілді, олардың мақсаты алынған өнімдердің сапасы, материалдық баланстар, сондай-ақ процестің параметрлері бойынша есептік және эксперименттік деректерді алу болды аз қалдықты және экономикалық негізделген ұтымды технологиялық әдістерді пайдалана отырып, кейіннен пилоттық қондырғыны қайта өңдеуге арналған жабдықтың сипаттамаларын алу.

Есепті кезеңде «VK Lab Servise» ЖШС қоғам жүргізетін зерттеу жұмыстарын сүйемелдеу бойынша қызметтер көрсетті. «Қазақстан Республикасының Экономика және тариф белгілеу зерттеу институты» ЖШС магний оксидтерінің өнеркәсіптік нарықтарын маркетингтік зерттеу бойынша қызметтер көрсетті.

2022 жылдың қыркүйегінде Карлсруэ қаласында (Германия) «15th International Workshop on Beryllium Technology (BeWS-15) and BeYOND-IX Workshop» халықаралық конференциясы өтті, онда «Бериллий интерметаллидтері: «ҮМЗ» АҚ әзірлеу және сынау жөніндегі тәжірибесі» пленарлық баяндамасында соңғы жылдары жүргізілген тантал және титан бириллилдерін алу технологияларын әзірлеу зерттеулердің нәтижелері ұсынылды.

2022 жылдың қараша айында Мәскеу қаласында (РФ) Сажин Н.П. (РедМет-2022) атындағы «Сирек металдар және олардың негізіндегі материалдар: технологиялар, қасиеттер және қолдану» атты II Халықаралық ғылыми-практикалық конференция өтті, онда «Титан TiBe12, хром CrBe12 және тантал Ta2Be17 бериллидтерінен дайындамалар мен бұйымдар алу» баяндамасы ұсынылды.

2022 жылдың қараша айында Алматы қаласында Жалғыз акционердің 25 жылдығына және «Уран өнеркәсібінің өзекті мәселелері» «Жоғары технологиялар институты» ЖШС 20 жылдығына арналған X Мерейтойлық Халықаралық ғылыми-практикалық конференция өтті. Конференция жұмысына Қоғамның ғылыми орталығының өкілдері тікелей қатысты. Екі баяндама ұсынылды: «ҮМЗ» АҚ-ның ядролық таратпау режимін нығайтуға қосқан үлесі», «ҮМЗ»АҚ-да құрамында уран бар материалдарды өнеркәсіптік өңдеу тәжірибесі».

Сондай-ақ, конференция баяндамаларының жинағында келесі баяндамалар ұсынылды: «ҮМЗ» АҚ бериллий негізінде жаңа материалдарды әзірлеу және сынау тәжірибесі», «Ресурстарды үнемдеу мен экологиялылықты ескере отырып, ЯТЦ түзілетін техногендік қалдықтарды қайта өңдеу технологияларын әзірлеу», «ҮМЗ» АҚ тантал өндірісінің ішкі қолдануға жарамды фторлы тұздардың бөлінуімен сұйық қалдықтарын кешенді қайта өңдеу бойынша зертханалық зерттеулер».

Инновациялық қызметті жүзеге асырудың маңызды компоненттерінің бірі идеялар, рационализаторлық ұсыныстар мен өнертабыстар болып табылады.

2022 жылы «10 000 жақсарту бағдарламасы» бойынша 155 идея беріліп, 121 идея енгізілді. Өндіріске енгізудің экономикалық тиімділігі 2022 жылы 71,1 млн. теңгені құрайтын 43 рационализаторлық ұсыныс ресімделді және енгізілді.

Қоғамның Сараптамалық комиссиясы болжамды қызметтік өнертабыстарға 7 өтінімді қарады. 3 өнертабысты ноу-хау режимінде қорғау туралы шешім қабылданды, 4 Өнертабысқа патенттер алынды (Қазақстан Республикасында – 3 патент, Ресей Федерациясында – 1 патент).

Өндірістік қуаттарды техникалық қайта жарақтандыру бөлігінде «ҮМЗ «АҚ бойынша инвестициялардың жиынтық жоспарына» сәйкес 2022 жылы мынадай жобалар іске асырылды:

«600-ғимарат. Қайта құру. Қуаттылығы жылына 6 мың U /тонна уран оксиді-оксидін аффинаждық өндіру. Солтүстік алаң» жобасы Қоғамның уран өндірісінде жүзеге асырылады.

Жобаланатын аффинаждық өндіріс ҚР кеніштерінде өндірілетін табиғи уранның химиялық концентратынан ядролық тазалықтағы табиғи уран оксиді-оксидін алуға арналған. Жобаны іске асыру канадалық «Cameco»компаниясының технологиясына негізделген. Дайын өнім АЭС үшін отын алу үшін конверсиялық зауыттарға жіберіледі. Аффинаж өндірісін салу жөніндегі жоба кезең-кезеңімен іске асырылуда. Өнімді шығарудың өндірістік жоспары 2025 жылы шамамен 3 мың тоннаны, ал 2026-2040 жылдары 6 мың тоннаға дейін көздейді.

Қазіргі уақытта инвестиция көлемі-120,848 млн. теңгені құрады.

Жобаны іске асырудан күтілетін нәтижелер:

* ядролық тазалық оксиді-тотығын өндіру және қоспалардың ең аз мөлшері бар тұрақты сапа;
* дайын өнімнің бұл түрі Үндістанның, Аргентинаның, Румынияның және т. б. жаңа/сыртқы нарықтарға шығу үшін айтарлықтай артықшылықты қамтамасыз етеді (жылына 3,5 мың U /тоннаға дейін);
* шығарылатын өнім көлемінің өсуі.

Қоғамның бериллий өндірісінде сандық бағдарламалық басқарумен жоғары тиімді металл өңдеу жабдықтарын сатып алу жобасы іске асырылуда. Жобаның құны 986,208 млн. теңгеге бағаланады, оның ішінде қазіргі уақытта 472,455 млн. теңге игерілді. Бұл жобаны іске асыру бериллийден жасалған бұйымдардың өзіндік құнын төмендету, сондай-ақ жоғары рентабельді өнім өндіру көлемін ұлғайту жолымен өндіріс процесінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Қоғамның қойма шаруашылығының теміржол учаскесінде ТЭМ-9 маневрлік тепловозын сатып алу жобасы іске асырылуда. Жобаның құны 523,052 млн. теңгеге бағаланады. Жоба Қоғамның және іргелес тармақ иелерінің кірме жолдары бойынша материалдарды, жабдықтарды, шикізатты және дайын өнімді теміржол арқылы тасымалдау процесінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

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

2022 жылы Жұмыскерлер «Мектепке жол» атты республикалық акция шеңберінде ұялы байланыс пен коммуналдық қызметтерді төледі, жетім балаларға киім, және мектепке қажетті заттарды сатып берді.

Желтоқсан айында ЖБ мүшелері үш отбасына жалпы сомасы 120 мың теңгеге азық-түлік жиынтығы түрінде қайырымдылық көмек көрсетті (ерекше қажеттіліктері бар баланы тәрбиелеп отырған ана, I топтағы жалғыз тұратын мүгедек – зауыттың бұрынғы Жұмыскері, көп балалы отбасы).

Автокөлік шаруашылығының қызметкерлері Цыбрий отбасына көмек көрсетуді жалғастыруда: моншаға ішінара жөндеу жүргізілді, құрылыс және әрлеу материалдары, сондай-ақ бекіткіштер сатып алынды (Қоғамның автокөлік шаруашылығының қызметкері төрт баланы жалғыз тәрбиелеген Ю. В. Цыбрийдің (жұбайы 2013 жылы қайтыс болды), 2020 жылдың маусымында кенеттен қайтыс болды).

Өңірде абаттандыру жұмыстарын жүргізу аясында Қоғам В.П. Потанин және Е.П.Славский (Өскемен қаласының көрікті жерлері) ескерткіштерін күтіп ұстау бойынша жұмыстарды жүргізеді, атап айтқанда, аумақты жинау, көгалдар мен жасыл желектерді күтіп ұстау, жөндеу. 2022 жылы ескерткіштерді күтіп ұстау шығындары шамамен 1 702 мың теңгені құрады (оның ішінде Е.П.Славский ескерткішіне - 1 532 мың теңге, В.П. Потанин ескерткішіне – 170 мың теңге).

2022 жылы Қоғам адал жер қойнауын пайдаланушы ретінде өңірдің және оның инфрақұрылымының әлеуметтік-экономикалық дамуына ҚР ҚМ МКК Шығыс Қазақстан облысы бойынша Мемлекеттік кірістер департаменті РММ атына аударымдарды жүзеге асырды. Осы мақсаттарға Қоғамның өңірлік бюджетке аударымдары 7,9 млн.теңгені құрады.

Ірі салық төлеуші бола отырып, Қоғам есептелген салықтар мен аударымдарды бюджетке уақтылы аудару бойынша өз міндеттемелерін адал орындайды. 2022 жылы ШҚО өңірлік бюджетке Қоғамның салықтары мен аударымдары бойынша төлемдер 2 730,1 млн.теңгені құрады.

# Тұрақты даму шеңберінде сатып алу қызметін басқару рәсімдері

Сатып алу қызметі үшін жауапкершілік және олардың орындалуын бақылау сатып алу жөніндегі директор қызметі және Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелеріне жүктелген.

Сатып алуға жауапты көзқарас өзара тиімді серіктестік қатынастарды дамытуға, жеткізушілермен және мердігерлермен өзара іс-қимылдың тиімділігін арттыруға, сондай-ақ сатып алу қызметінің тиімділігін, бақылауы мен ашықтығын арттыруға ықпал етеді.

Қоғам https://zakup.sk.kz веб-порталында 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.

Өнім берушілерді таңдауға жауапты тәсіл кейіннен оларды біліктілік органы комиссиясының шешімі бойынша жүргізілетін білікті әлеуетті өнім берушілердің тізіліміне енгізе отырып, сатып алу веб-порталында өнім берушілердің алдын ала біліктілік іріктеуге қатысуымен қамтамасыз етіледі. Өнім берушілердің кінәсінен бұзылған шарттардың саны 2022 жылы 2021 жылмен салыстырғанда 118-ден 73-ке дейін азайды.

Сатып алу жөніндегі директордың қызметі Жұмыскерлерінің біліктілігін арттыру және қателіктердің туындау қаупін азайту және сатып алуды уақтылы өткізбеу мақсатында жыл сайын сатып алу қызметінің нормативтік-құқықтық актілеріне және «Самұрық-Қазына» АҚ өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне өзгерістер бойынша сыртқы оқыту жүргізіледі, осыған ұқсас ішкі құжаттар әзірленеді және енгізіледі.

Қоғамның 2022 жылға арналған сатып алу жоспарының орындалуы туралы ақпарат 5 кестеде келтірілген.

5-кесте

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Жоспардың түрі | Сатып алу жоспары | Жасалған шарттар | Орындалу % | Сатып алудағы үнемділік |
| *Сома,  млн. теңге* | *Сома,  млн. теңге* | *%* | *Сома,  млн. теңге* |
| Жылдық сатып алу жоспары | 23 086,96 | 20 349,74 | 88,14 | 1 017,56 |
| Ұзақ уақыт сатып алу жоспары | 288,40 | 271,40 | 94,10 | 17,01 |

2022 жылы 7 919,72 млн. теңге сомасына сатып алу рәсімдері өткізілді. Қоғамның 2022 жылғы сатып алу рәсімдері бойынша ақпарат 6 кестеде келтірілген.

6-кесте

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сатып алу тәсілі | Өткізілген ресімдер | | Олардың ішінен болмағаны | | | Өнім берушінің кінәсі бойынша бұзылған | |
| *саны* | *сома, млн.теңге* | *саны* | *сома, млн.теңге* | *%* | *саны* | *сома, млн.теңге* |
| АТ, ТАТ | 262 | 5 098,62 | 6 | 145,70 | 3 | 7 | 170,83 |
| ШҚБҰС, ЗБҰС, ТСБС | 1601 | 2 821,10 | 13 | 31,21 | 1,1 | 66 | 117,97 |

*АТ – Ашық тендер тәсілімен электрондық сатып алу;*

*ТАТ – Ашық тендер тәсілімен электрондық сатып алу*

*төмендетуге арналған сауда-саттықты қолдану арқылы;*

*ШҚБҰС – Қатысуы шектеулі баға ұсыныстарын сұрату тәсілімен электрондық сатып алу;*

*ЗБҰС – Баға ұсыныстарын сұрату тәсілімен электрондық сатып алу;*

*ТСБС – Төмендетуге арналған сауда-саттықты қолдана отырып, баға ұсыныстарын сұрату тәсілімен электрондық сатып алу.*

2022 жылы байқалды:

* қорлардың жалпы деңгейінің 32% - ға өсуі (4 677 млн. теңгеден 2021 жылмен салыстырғанда 6 161 млн. теңге, 1 484 млн. теңгеге);
* талап етілмеген қорларды 1,5% - ға төмендету (403 млн. теңгеден 397 млн.теңге, 6 млн. теңгеге) мынадай іс-шараларды жүргізу нәтижесінде қол жеткізілді: мақсаты бойынша пайдалану, іске асыру, кәдеге жарату.

2022 жылы елішілік құндылық үлесімен (бұрын «жергілікті қамту үлесі» деп аталатын) тауарларды, жұмыстарды, көрсетілетін қызметтерді сатып алуға шарттар жасасу бойынша жоспарланған нысаналы көрсеткішке қол жеткізілді 59%

# 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.

2022 жылы Өндірістік кеңестің 2 кеңесі өткізілді. Кеңес барысында төмендегідей мәселелер қаралып, талқыланды:

* Дүниежүзілік еңбекті қорғау күніне арналған Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Сараптамалық кеңестің 22.04.2022 жылғы отырысының қорытындысы бойынша хаттамалық шешімдерді орындау;
* Дүниежүзілік еңбекті қорғау күніне арналған еңбекті қорғау (бұдан әрі – ЕҚ) бойынша байқау-конкурстың қорытындылары туралы;
* ЕҚ жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмысы;
* құрылымдық бөлімшелерден ЕҚ жөніндегі техникалық инспекторлар құрамындағы өзгерістер;
* 2022 1-ші жартыжылдықтағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, ядролық және радиациялық қауіпсіздік, қоршаған ортаны қорғау жөніндегі Қоғамның жұмыс қорытындылары;
* 2022 жылдың 1 жартыжылдығындағы Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларының жұмыс қорытындылары;
* 2022 жылдың 2 жартыжылдығына Өндірістік кеңестің жұмыс жоспарын бекіту.

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.

2022 жылы Басқарма Төрағасының жанында 4 кеңес өткізілді:

* 10.03.2022 ж. № 14-01-04/338 «2021 жылғы «ҮМЗ» АҚ өндірістік қауіпсіздік саласындағы жұмыс қорытындылары»;
* 16.05.2022 ж. № 14-01-04/599 «2022 жылғы 1 тоқсанға «ҮМЗ» АҚ өндірістік қауіпсіздік саласындағы жұмыс қорытындылары»;
* 26.08.2022 ж. № 14-01-04/1030 «2022 жылғы 2 тоқсанға «ҮМЗ» АҚ өндірістік қауіпсіздік саласындағы жұмыс қорытындылары»;
* 11.11.2022 ж. № 14-01-04/1340 «2022 жылғы 3 тоқсанға «ҮМЗ» АҚ өндірістік қауіпсіздік саласындағы жұмыс қорытындылары».

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:

* тоқсан сайын артылу қорытындысымен Персоналды оқыту бойынша шоғырландырылған есеп жасалады;
* тоқсан сайын әлеуметтік-еңбек көрсеткіштері бойынша шоғырландырылған ақпарат жасалады.

2022 жылы Қоғамда ИП 30.0003 «Қызметкерлерді оқыту» нұсқаулығына сәйкес ӨӨК бөлімшелері бойынша жұмыскерлерді оқытуды жүргізу туралы және Қоғам бойынша 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:

* 2022 жылға Қоғамның Директорлар кеңесінің 30.09.2021 ж. № 13, 26.05.2022 ж. № 10, 30.11.2022 ж. № 18 шешімдерімен;
* 2023 жылға Қоғамның Директорлар кеңесінің 26.10.2022 № 17 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 Қоғамның Директорлар кеңесінің 27.01.2022 ж. № 1 шешімімен Қоғамның Директорлар кеңесінің бағынуына тәуекелдер және комплаенс жөніндегі офицердің қызметі тағайындалды.

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 (тоқсанды) 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 Қоғамның стейкхолдерлерінің картасы бекітілді. Қоғам 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.

Қоғам тұрақты негізде диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою және мүдделі тараптармен қатынастарды басқару жөнінде шаралар қабылдайды.

Мүдделі тараптарды анықтау және іріктеу мақсатында Қоғамда ішкі және сыртқы ортаға талдау жүргізіледі. Осылайша, Қоғам мен мүдделері Қоғам қызметі аясында қозғалатын, сондай-ақ Қоғам 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. Қоғамның Жалғыз акционері -  Жалғыз акционер | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  4 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  2 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Қоғамның Ұзақ мерзімді құнды ұлғайту 2. Жалғыз акционердің жалпы стратегиясын орындау шеңберінде Қоғамның даму стратегиясын орындау 3. Дивидендтер алу. 4. Әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру. 5. Орта мерзімді даму жоспарының көрсеткіштерін орындау. | | 1. Қоғамның Жалғыз акционердің шешімдері (Жалғыз акционердің Директорлар кеңесінің және Басқармасының шешімдері, Жалғыз акционер Басқарма төрағасының бұйрықтары) 2. Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімдері. 3. Бірлескен жұмыс топтары. 4. Кеңестер, келіссөздер және басқалар. | |
|  | | | |
| 1. Қоғамдар (ЕТҰ)Еншілес және тәуелді ұйымдардың серіктестері мен акционерлері / қатысушылары | **Стейкхолдерлердің**  **Қоғамға ықпалының дәрежесі**  **2** | | **Қоғамның стейкхолдерлерге**  **ықпалының дәрежесі**  **2** |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Біріккен кәсіпорындардың ұзақ мерзімді құнды ұлғайту. 2. Біріккен басқарудан пайда (дивидендтер) алу. 3. Өндірістік және инвестициялық бағарламаларды іске асыру. 4. Әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру.   5. Орта мерзімді даму жоспарының көрсеткіштерін орындау. | | 1. Құрылтай шарттар. 2. ҚЖЖ (АЖЖ) шешімдері\*. 3. БК (ДК) шешімдері\*\*. 4. Біріккен кеңес-жиналыс органдарының шешімдері. 5. Біріккен жұмыс топтары. 6. Біріккен тексерулер. 7. Кеңестер, келіссөздер. 8. ЕТҰ сұрақтары бойынша хат алмасу. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Сыртқы аудиторлар мен кеңесшілер | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  3 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  1 |
| Қоғамға 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. Қоғамның кредиторлары | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  2 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  1 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. 1. Негізгі борышты толық көлемде уақтылы қайтару және сыйақы алу. 2. 2.Қоғамның қаржылық тұрақтылығы. | | 1. Іскерлік хат алмасу. 2. Тұрақты талдамалық кездесулер, келіссөздер. 3. Қоғам  туралы ақпаратты БАҚ-та жариялау. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Жеткізушілер мен тұтынушылар | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  4 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  2 |
| Қоғамға 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. Қоғам қызметін үнемі өзектендіру және жетілдіру. | | 1. Тұтынушылармен кері байланыс жүйесі. 2. Кездесулер, келіссөздер өткізу. 3. Стратегиялық ынтымақтастық туралы шарттарға, меморандумдарға, келісімдерге қол қою. | |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Менеджмент және персонал | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  4 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  4 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Қоғамның даму нәтижелері, жетістіктері мен перспективалары. 2. Қоғамның 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 Жұмыскерлерді 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  Қоғамға ықпалының дәрежесі  2 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  3 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Жұмыс берушінің Жұмыскерлерге қатысты белгіленген міндеттемелерді сақтауы. 2. Жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау. | | 1. Ұжымдық шартты талқылау және бекіту. 2. Кәсіподақ мүшелерінің Қоғам менеджментімен кездесуі мен жиналыстары | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік органдары | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  4 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  2 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Қоғам 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. Қоғам ЕТҰ лицензиялық-келісімшарттық міндеттемелерін орындау. 10. Қазақстан Республикасында атом энергетикасы мен өнеркәсібін дамыту. | | 1. Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметінің қорытындылары бойынша есептілікті сұрату. 2. Қоғам 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. Қоғамның лицензиялық-келісімшарттық міндеттемелерінің орындалуын тексеру. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Жергілікті атқарушы органдар | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  3 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  1 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Жергілікті бюджеттерге салық түсімдерінің ұлғаюы. 2. Әлеуметтік салаға арналған шығыстар бөлігінде келісімшарттық 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 Қоғам арасындағы бас келісімдер. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. БАҚ | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  2 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  1 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Қоғам 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. Қоғам 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. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 12. Халықаралық  ұйымдар | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  4 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  1 |
| Қоғамға 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. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 13.Қоғамдық ұйымдар, жергілікті халық | Стейкхолдерлердің  Қоғамға ықпалының дәрежесі  4 | | Қоғамның стейкхолдерлерге  ықпалының дәрежесі  3 |
| Қоғамға қатысты стейкхолдердің қызығушылығы | | **Әсер ету механизмдері** | |
| 1. Әлеуметтік бағдарламаларды қаржыландыру 2. Қайырымдылық және демеушілік көмек көрсету. 3. Қоғамдық тындаулар. | | 1. Қоғамдық тындауларды өткізу 2. Ағымдық қызмет туралы ақпараттандыру. 3. Қоғамға жолданатын хаттар (өтініштер). | |

*ҚЖЖ (АЖЖ)\* – Қатысушылардың жалпы жиналысы (Акционерлердің жалпы жиналысы);*

*БК (ДК) \*\*- Бақылау кеңестері (Директорлар кеңестері).*

**Қорытынды**

2022 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 2022 жылы орындалды, нәтижелі болды және 2023 жылға қарай Бағдарламаның нәтижелеріне қол жеткізуге және Қоғамның 2018-2028 жылдарға арналған Даму Стратегиясында 2022 жылға жоспарланған міндеттерді іске асыруға ықпал етті.

Аударған: Д. Молдаханова

