

ЖОЛДАУ.

I. КОМПАНИЯ ТУРАЛЫ.

- 1.1. Сапа менеджментінің жүйесі.**
- 1.2. Өндірістік жүйені дамыту.**

II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.

III. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

- 3.1. Еңбекақыны төлеу жүйесі және жұмыскерлерді ынталандыру.**
- 3.2. Корпоративтік мәдениет.**
- 3.3. Қызметкерлер құрамын оқыту және дамыту.**
- 3.4. Мемлекеттік тілді қолдану мен дамыту.**
- 3.5. Кәсіподақпен қарым-қатынас жасау. Ұжымдық шарт.**
- 3.6. Жастар саясаты.**

IV. ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ.

- 4.1. Апатқа қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.**
- 4.2. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы саясат.**
- 4.3. Өндірістік жарақат.**
- 4.4. Денсаулықты қорғау, кәсіби аурулардың алдын алу.**
- 4.5. Көпшілік спортты дамыту.**

V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ.

- 5.1. Экологиялық менеджмент жүйесі.**
- 5.2. Табиғатты қорғау шаралары.**
- 5.3. Өндіріс қалдықтарын төмендету.**

ҚОРЫТЫНДЫ.

Жолдау

Құрметті серіктестер, әріптестер!

Сіздердің назшарларыңызға «Богатырь Көмір» біріккен қазақстан-ресей көмір шығарушы компаниясының кезекті әлеуметтік есебін ұсынып отырмын.

«Богатырь Көмір» компаниясы көптеген жылдар бойы ақпараттық айқындық пен ашықтықтың саясатын ұстанып келеді. Жыл сайынғы әлеуметтік есеп оның дәлелі болып табылады. Біз күнделікті қызметімізді компания жұмыскерлері мен Екібастұз қаласы тұрғындарының алдындағы корпоративтік әлеуметтік міндеттерді орындаумен тығыз байланыстырамыз, себебі бұл кез-келген кәсіпорынның маңызды құрастырушы жұмысы болып табылады. Біз акционерлердің, іскери серіктестер мен қоғамның бізге көрсеткен сенімін ақтауға тырысамыз.

Компанияның 2017 жылғы жұмыс қорытындысы алға қойылған міндеттердің барлығының толық көлемде орындалғаны туралы айтуға мүмкіндік береді. Кәсіпорын сатудың тұрақты көрсеткіштерін ұстап қана қоймай 40,9 млн.тонна көмірді өткізе отырып 2016 жылмен салыстырғанда оның көлемін 16,5%-ға ұлғайтты. Көмірді ішкі нарыққа жөнелтудің көлемі 30,7 млн.тоннаны құрады, бұл былтырғы жылдың деңгейінен 4,8 млн.тоннаға жоғары, оның ішінде коммуналды-тұрмыстық қажеттерге – 1,4 млн. Тонна көмір, бұл 2016 жылғы жөнелтудің деңгейінен 0,5 млн.тоннаға жоғары.

Ресей Федерациясының тұтынушыларына көмірді жөнелтудің көлемі 2017 жылы 10,2 млн.тоннаны құрады, бұл 2016 жылдың деңгейімен салыстырғанда 10%-ға жоғары.

Осылайша серіктестік көмір нарығында қазақстандық және ресей компаниялары үшін ең сенімді және тексерілген бәсекелестік артықшылықты сақтап қалды. Бұған «Богатырь Көмір» еңбек ұжымының барлық мүшелері еңбектерінің арқасында қол жеткізу мүмкін болды.

2017 жылғы жетістіктер мен табыстар білікті кадрлар мен жас мамандарды тартуға бағытталған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруды жалғастыруға мүмкіндік берді. Жұмыс орындарын сақтау және еңбекақы деңгейін көтеру жұмыскерлер демалысын жақсарту, сондай-ақ жаңа ұжымдық шартпен кепілдендірілген қосымша жеңілдіктерді беру саясаты жүргізілді. Былтырғы жылы біздің кәсіпорын 868 адамды жұмысқа қабылдады, бұл 2016 жылмен салыстырғанда 42%-дан асады.

Серіктестіктің еңбек ұжымының арасында салауатты өмір салты ұғымы насихатталады. Компания жұмыскерлері спорттық іс-шараларға көп қатысады. Олардың ең белсенділеріне жыл сайын сыйақылар беріледі. Биылғы жылы жазғы сауықтыру демалысына қатысуға ниет білдіргендердің саны ұлғайды. Үш мыңнан аса қызметкер мен олардың үш жүзге жуық баласы «Березка» демалыс үйі мен «Қарлығаш» балалар сауықтыру орталығында демалып, денсаулығын жақсартуға мүмкіндік алды.

«Богатырь Көмір» ЖШС әлеуметтік бағытталған кәсіпорын бола отырып алдындағы жылдардағыдай әртүрлі әлеуметтік жобаларды іске асырумен айналысты. Әлеуметтік серіктестік туралы келісім аясында Павлодар облысы және Екібастұз қаласы әкімдіктерімен серіктестік белсенді жүргізілді. Еңбек және Ұлы Отан соғысы ардагерлеріне, тұрғындардың аз қамтылған топтарына көмек көрсетілді және қоғамдық ұйымдардың, жастардың, дене тәрбиесі мен спортты дамыту қызметіне қолдау көрсетілді. Біздің кәсіпорынның қаланың 60 жылдық мерейтойы мен Шахтер күніне қосқан қомақты үлесін ескере кеткеніміз жөн. «Богатырь Көмір» басшылығы мен Екібастұз қаласы әкімдігінің арасында қол қойылған меморандумға сәйкес қаланы абаттандыруға 70 млн.теңгеден аса қаражат бөлінді. Сонымен қатар Шахтер күнінің 70 жылдығының құрметіне біздің кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне еңбекақы сомасынан 100% көлемінде сыйақы берілді.

Бұл есепте «Богатырь Көмір» компаниясы және оның әрбір қызметкерінің 2017 жылы қалай өмір сүргендігі, біздің кәсіпорынның тұрақтығы мен адам өмірінің сапасына ерекше ықпал еткен оқиғалар туралы айтылады. Осы жылы біз былтырғы жылдардың табысты

жұмыстарын бекіте келе, өндірістің негізгі көрсеткіштерін жақсартып отырып қол жеткізгендерге тоқтап қалмайтынымызға сенімдімін.

Еңбек ұжымына 2017 жылғы тиімді, кәсіби және жөнге қойылған жұмыстары үшін өз алғысымды білдіремін.

**Мұрат Әбдіғұлов,
«Богатырь Көмір»
ЖШС-нің бас директоры.**

I. КОМПАНИЯ ТУРАЛЫ.

«Богатырь Көмір» ЖШС Қазақстандағы көмірді ашық тәсілмен шығару бойынша серпінді дамып келе жатқан ең ірі кәсіпорын. Оның үлесіне Екібастұз көмір бассейнінде шығарылатын жалпы көмірдің 63%-ы тиесілі.

КӨМІРДІҢ НЕГІЗГІ ТҰТЫНУШЫЛАРЫ



- 75 % - Қазақстан Республикасы
- 25 % - Ресей Федерациясы

2002 жылы серіктестік Қазақстан Республикасы энергетика және минералды ресурстар министрлігімен «Богатырь» және «Северный» кеніштерінің шегінде Екібастұз таскөмір орындарын өндеуге арналған 45 жыл мерзімге келісімшарт жасасты. Кәсіпорында тау-кен жұмыстарын жүргізуге арналған мерзімсіз лицензия бар.

Компания көмір шығарудың тиімділігін үнемі көтеріп отырады. Кәсіпорынды болашақты дамытудың бағдарламасы әзірленген және табысты іске асырылуда.

2017 жылы Қазақстан және Ресей Федерациясының энергожүйесіне 40 миллион тоннадан асатын көмірді шығарып жөнелтті.

«Богатырь Көмір» ЖШС-нің құрамына енетіндер: «Богатырь» кеніші; Богатырь жүк тиеу – көліктік басқармасы; құрамында тау-кен жабдықтарын жөндеу жөніндегі Зауыты бар жөндеу жөніндегі Дирекция, Бас энергетик қызметі, тау-кен жабдықтарын жөндеу жөніндегі басқарма; автобаза; технологиялық көлік басқармасы; әлеуметтік даму Басқармасы оның құрамында келесі әлеуметтік объектілер кіреді: қоғамдық тамақтандыру комбинаты, спорт-сауықтыру кешені, «Жасыбай» демалыс орталығы.

31.12.2017 жылғы жағдай бойынша Компанияда 42 ұлттың өкілі 6341 адам еңбек етті, оның ішінде:

- орыстар – 44,0 %

- қазақтар – 38,4 %
- украиндер – 7,9 %
- татарлар – 3,0 %
- немістер – 2,3 %

Жоғары білімді жұмыскерлер - 24,2%, арнаулы орта – 28,6%, орта -52,4 %

1.1. Сапа менеджментінің жүйесі.

2015 жылы ISO 9001:2015 стандартының жаңа редакциясын қабылдаумен ағымдағы жылы Компанияда «бағытталған ой тәуекелі» жаңа концепциясын енгізуді есепке алумен қолданыстағы сапа менеджментінің жүйесіне жаңарту жүргізілді.

Халықаралық стандарттың жаңа нұсқасы келесіні қамтамасыз етеді:

- Компания қызметін жақсарту;
- тұтынушылардың қанағаттану дәрежесін көтеру;
- өнім сапасын көтеру;
- басқарудың нәтижелілігін көтеру;
- қызметкерлер құрамының жауапкершілігі мен нәтижелілігін көтеру;
- қоршаған ортаға жауапты қатынасты растау.

Сапа менеджменті жүйесінің тиімділігі сертификаттаушы органдармен өткізілген сыртқы тәуелсіз аудиттер, сондай-ақ ішкі аудиттер барысында расталады. 2017 жылдың маусымында Компания өзінің сапа менеджментінің жүйесіне UKAS аккредиттеген, Intertek Certification Limited компаниясының өкілі, «Intertek International Kazakhstan» сертификаттаушы органмен жүргізілген кезекті қадағалаушы аудиттен өтті. Аудиттің нәтижесі бойынша Компания ISO 9001:2008. Стандартының барлық талаптарына сай деп танылды.



Жыл сайын сапа менеджментінің жеке жүйесін дамытуға бағытталған іс-шаралар жоспарланады және орындалады.

Сапа менеджментінің жүйесі Компанияда енгізілген және қолданыстағы басқа да жүйелермен үйлесуде, олар: «Еңбекті қорғауды басқару жүйесі» ГОСТ 12.0.230-2007, «Өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық менеджментінің жүйесі» СТ РК OHSAS18001-2008, ISO 50001:2011 стандарты талаптарына сәйкес «Энергетикалық менеджмент жүйесі» (СЭнМ), «Экологиялық менеджмент жүйесі» ISO 14001:2015.

2017 жылы менеджменттің біріктірілген жүйесін енгізу туралы шешім қабылданды. Сол жылдың қыркүйегінде бұл жұмыс басталды. МБЖ біріктіру бойынша жұмыс тобы оқытылды, ішкі аудиторлар оқытылды. Жұмыс тобы интеграторлармен (сыртқы кеңесшілер) бірге қойылған міндеттерге сәйкес кезеңдеп біріктіруді жүзеге асырады,

1.2. Өндірістік жүйесін дамыту.

2017 жылы өндірістік жүйені BPS (Bogatyr Production System) өрістетудің кезеңі табысты аяқталды.

Бұл жұмыстың аясында келесі іс-шаралар жүргізілді:

1. BPS негізгі элементтері анықталды;
2. BPS құрылымы әзірленді және бекітілді;
3. BPS құралдарын пилоттық енгізу жүргізілген пилоттық учаскелер/жұмыс орындары анықталды;
4. бизнес саласындағы менеджмент символы ретінде BPS тауарлық белгісі тіркелді.

2017 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС даму кезеңіне өтті, оның аясында BPS миссиясын, міндеттері мен мақсаттарын, сондай-ақ 2017-2019 жж. арналған даму жоспарын орнататын BPS даму Стратегиясы бекітілді. BPS мақсаттарына жетудің негізгі құралы ретінде жобалық басқару қабылданды. 2017 жылы «Үдерістерді басқару жүйесін ұйымдастыру», «5S» жүйесін дамыту», «Қызметкерлер құрамын оқыту» жүйесін ұйымдастыру», «Үздіксіз жақсартулар» жүйесін дамыту» жобаларын іске асыру қабылданды.

BPS негізгі міндеттерінің бірі Серіктестіктің өндірістік және бизнес-үдерістерін жақсартудың үздіксіз үдерісіне қызметкерлер құрамын тарту мен оқыту, өндірістік жүйе құралдарына бірыңғай жүйелі ықпал етуді құру болғандықтан бірінші кезекте BPS құралдарына оқыту тәртібі туралы Ереже әзірленді және бекітілді. Оқытуға жататын қызметкерлердің бағыттары мен санаттары 2017-2019 жж. арналған даму жоспарымен орнатылған даму және міндеттер Стратегиясынан алынып анықталды. Оқыту бағдарламасына «Үздіксіз жақсарту», «5S», «Стандартталған жұмыс», «Қызметкерлер құрамын басқаруды ұйымдастыру» тақырыптық блоктары, сондай-ақ жасыл/Қара белдік жобаларына менеджерлер оқыту кіреді. Қызметкерлердің әр санаттары үшін міндетті түрде өту үшін қажет тақырыптық блоктар анықталған. BPS құралдарына оқыту тәжірибелік болып табылады, яғни оқу үдерісінде жеке тапсырмаларды орындау қарастырылған.

Серіктестегі 2017 жылғы өндірістік жүйені дамытудың қорытындылары:

1. 31.12.2017 жылы «BPS Құралдары» бағдарламасы бойынша оқыған қызметкерлердің саны 735 адамды (немесе 13,3%) құрады, оның ішінде тақырыптық блоктар бойынша:

- «Үздіксіз жақсарту» – 263 адам»;
- «Стандартталған жұмыс» – 452 адам;
- «Үдерістерді басқаруды ұйымдастыру» – 183 адам;
- «5S» – 208 адам.

LSS жобаларын жүргізу әдіснамасы бойынша 74 адам оқытылды.

2. 31.12.2017 жылы қызметкерлер құрамын тарту 25%-ды құрады.

3. Іске асырылған кайзен-ұсыныстар – 1824 дана.

4. 2017 жылы 15 НУ жобасы іске асырылды, 2017 жылғы жиынтық экономикалық нәтиже 101 млн.теңгені құрады.

BPS өндірістік жүйесі тиімді өндірістік жүйенің үздік әлемдік тәжірибені біріктірді. Қол жеткізген нәтижелер басқару саласындағы таңдалған стратегияның дұрыстығы туралы тұжырым жасауға мүмкіндік берді.

II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.

Компания келесіге белсенді қатысады:

➤ Қазақстанның әлеуметтік-бейімделген бизнес-құрылымдарымен және Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің арасындағы Келісімге қосылу арқылы еңбек қатынастары саласындағы БҰҰ-ның Жаһандық шартын ілгері бастыруға;

➤ өндірістің өсуі мен жаңаруын ынталандыруға бағытталған экономикалық саясатты, әлеуметтік мәселелерді шешуге, көмір саласына жаңа техниканы енгізуге, Қазақстан Республикасы көмір саласындағы Жұмыс берушілер мен Қазақстан Республикасының көмір өнеркәсібі жұмыскерлерінің Кәсіподағы, Қазақстан Республикасы индустрия және жаңа технологиялар Министрлігінің арасындағы Салалық (тарифтік) келісімді жасау арқылы жұмыскерлердің табысын көтеруге;

➤ бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі аясында Екібастұз қаласының әкімдігімен өзара серіктестік жасау туралы Меморандумға сәйкес өңірдегі әлеуметтік-маңызды жобаларды іске асыруға.

Сонымен қатар, 2017 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС өңірді қолдау мен әлеуметтік дамытуға 152,2 млн.тг жіберді. Компания әртүрлі әлеуметтік бастамаларды барынша қолдайды, қалалық әлеуметтік бағдарламаларға белсене қатысады.

2017 жылы қаланың тау-кен муниципалдық округіндегі балалардың ойын және спорт алаңдарын абаттандыру бойынша үлкен жұмыс атқарылды: жөндеу және балалар алаңын қалпына келтіру орындалды, құм мен құмсалғыш жеткізілді. Біздің кәсіпорын «Шахтер» саябағын абаттандыруға, ұлы ақын және ойшыл Мәшһүр Жүсіп Көпеевке монумент қоюға белсене қатысты. Екібастұз қаласының 60 жылдығына қалалық саябаққа 481,0 мың теңгеге 60 ағаш отырғызды.

2017 жылы «богатырлық» құрылымдық бөлімшелердің ұжымы өздеріне бекітілген аумақты аббаттандыру және көгалдандыру жұмыстарын жүргізді: манайдағы аумақты жоспарлау, гүлзарлар мен жас көшеттерді күтіп-баптау бойынша жұмыстар атқарды.

Айсайын 2-ден 3 тоқсанға қарағанда Компанияның еңбек ұжымы жалпықалалық сенбіліктер мен «таза» жұмаларға да белсене қатысады. Оған барлығы 1600 аса жұмыскер мен Компанияның 95 бірлік техникасы қатысты.

Қысқы мерзімнің түсуімен бұрынғы жылдардағыдай қалалық саябақта жаңа жылдық мұз төбешігі орнатылады, қысқы мезгіл бойы қамқорлықтағы хоккей корттарына су құйылады.

Компанияның жыл сайынғы қалалық қайырымдылық марафонына қатысу жақсы дәстүрге айналды. Серіктестік үнемі білім және спорт мекемелеріне өтеусіз көмек көрсетеді, діни конфессиялармен, облыстың және қаланың қоғамдық қорларымен жемісті серіктестік жасайды. Есептік жылда кәсіпорын 274 356 мың теңге сомасына демеушілік және қайырымдылық көмек көрсетті.

III. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

3.1. Еңбекақыны төлеу жүйесі және жұмыскерлерді ынталандыру.

Компаниядағы жұмыскерлерді ынталандыру жүйесі өнімділік пен жұмыс сапасын көтермелеуге, шығармашылықты, бастама мен орындағыштықты, Компанияның стратегиялық мақсатқа жетуі мен тиімді қызметіне ықпал ететін барлық сапаларды ынталандыруға бағытталған. Екібастұз қаласының нарығындағы қатал бәсекелестік жағдайда қызметкерлер құрамын тарту мен ұстау үшін жұмыскерді еңбекақымен ғана қызықтырмай, тек біздің Компанияда еңбек етуге ынталандыру қажет. Бұл үшін «Богатырь Көмір» ЖШС-да ынталандырудың жеке жүйесі әзірленді және қабылданды.

Нытalandыру жүйесі – бұл қызметкерлерді басқарудың инновациялық тәсілдеріне, нарықтық жағдайларға адекватты және бейімделген, үнемі жетілу үстінде, Компанияда жұмыс істейтін адамдардың ішкі қажеттіліктері мен құндылықтарына бағытталған арнайы іс-шара.

Жұмыскерлерді ынтalandырудың қағидасы:

- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес;
- Компанияның дамуының ұзақ мерзімді жоспары мен стратегиясына сәйкес;
- айқындық;
- шындық;
- әділеттілік;
- басқару нақтылығы.

Еңбекақы Компанияның өндірістік және қаржылық нәтижелеріне байланысты реттеледі.

Компания жұмыскерлерінің еңбекақысын ұйымдастыру еңбек шартында көрсетілген тарифтік мөлшерлемені, кепілдендірілген еңбекақыны пайдалану негізінде құрылады және есеп айырысу кезеңнің ішіндегі нақты жұмыс істелген уақытта байланысты болады. Сонымен қатар, негізгі еңбекақы түнгі уақыттағы жұмыс үшін үстемақыдан (22:00-ден таңғы 06:00-ге дейін), тұрақты сипаттағы ай сайынғы сыйақыдан, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін үстемақыдан, кәсіби шеберлігі мен жоғары біліктілігі үшін үстемеден тұрады. Негізгі еңбекақының үлесі біржолғы төлемдерді есепке алмағанда жұмыскердің орташа айлық еңбекақысының 75%-ын құрайды. Сондай-ақ еңбекақыға жұмыстың ағымдағы нәтижелерін көтермелеу, кәсіби мерекеге, мерейтойлық күндерге біржолғы төлемдер, ұжымдық шартпен және ҚР заңнамалық актілерімен қарастырылған басқа да ынтalandыратын төлемдер, үстемақылар, үстемелер, өтемақылар мен әлеуметтік төлемдер кіреді.

Кәсіби шеберлікті көтеруді ынтalandыру, жұмыс сапасы үшін жауапкершілік пен материалдық қызығушылықты күшейту және белгіленген өндірістік тапсырмаларды орындау мақсатында жоғары кәсіби шеберлігі және жоғары біліктілігі үшін лауазымдық еңбекақыға және тарифтік мөлшерлемеге еңбекақының, тарифтік мөлшерлеменің 10%-дан 50%-ға дейінгі сараланған үстемақысы енгізіледі. Жұмыскерлерге мамандықты, лауазымды, саны аз жұмысты қоса атқарғаны үшін, уақытша жоқ адам үшін жұмыс істегені үшін үстемақы белгіленеді.

Жылсайын статистикалық органдардың деректері бойынша тарифтік мөлшерлемелер мен еңбекақыны Қазақстан Республикасындағы (Павлодар облысындағы) инфляцияның қарқынына сәйкес индекстеу жүргізіледі. 2017 жылдың 1 қаңтарынан бастап Компания жұмыскерлерінің тарифтік мөлшерлемелері (еңбекақылары) 8,3%-ға индекстелді.

2017 жылғы орташа айлық еңбекақы айына 207 051 теңгені құрады, бұл былтырғы жылдың деңгейіне қарағанда 20,1%-ға жоғары.

Қызметкерлерді басқарудың саясатында, жұмыскерлерді ынтalandыруда маңызды орынды сыйақы беру алады: жөндеудің сандық және сапалық көрсеткіштерін орындағаны үшін; технологиялық жабдықтың өнімділігі үшін; аса маңызды өндірістік тапсырманы орындағаны үшін; құрылыс нысандары мен өндірістік күшті әрекетке енгізгені үшін; өндіріс шығындарын азайту бойынша ұсынысы, АЗ жобаларын енгізгені, табыстылықты көтергені, нәтижелерге қол жеткізгені үшін және т.б. «Кайзендері» және АЗ жобаларын әзірлеу өндірістік үдерістерді жақсартып қана қоймайды, сонымен қатар ынтalandырудың қолданыстағы жүйесінің арқасында еңбекақы деңгейін көтеруге ықпал етеді.

2016 жылғы жұмыс қорытындысы бойынша Компания жұмыскерлеріне 2017 жылдың 1-тоқсанында айлық тарифтік мөлшерлеменің/еңбекақының/ 100%-ы көлемінде сыйақы

төленді, 2017 жылдың қорытындысы бойынша сыйақы 2018 жылдың 1-тоқсанында берілетін болады.

2017 жылдың 1-тоқсанында қаржылық-шаруашылық қызметтің нәтижесіне қол жеткізгені үшін Серіктестіктің әр жұмыскері бағалау үшін кәсіби мереке – Шахтер Күнінің 70 жылдық мерейтойы қарсаңында 2017 жылдың 18 тамызында тарифтік мөлшерлеменін/еңбекақының/ 100%-ы көлемінде сыйақы берілді.

Ынталандыру жүйесі ай сайын талданады, шығарылған қорытындылардың негізінде дағдыландыру элементін болдырмау үшін қайта-қайта жаңартылады. Сайып келгенде, өндірістік еңбекте жұмыскерлерді ынталандыру жүйесінің үздіксіз сипаты бар..

Қызметкерлерді басқарудың алдыңғы қатардағы үлгілерін енгізу, қызметкерлерді дамыту, өнімділікті және «Богатырь Көмір» ЖШС-да атқарылатын жұмыстың сапасын көтеру мақсатында 201 жылы адами ресурстарды басқару саласындағы бизнес-үдерістердің негізгі өлшемдерінің бірі – қызметкерлердің іс-әрекетінің тиімділігін бағалау әрекет етеді.

Іс-әрекеттің тиімділігін бағалау – бұл Компанияның стратегиясын іске асырудың бірыңғай үдерісіне барлық қызметкерлерді тартуға, сондай-ақ ұйымдық мәдениетті көтеруге бағытталған ұйымдық құзыреттің қажетті деңгейіне сәйкес және қызметкерлердің алға қойған мақсаттарға жетуін үнемі мониторингілеу және коммуникациялау негізінде ұйымдастырудың тиімділігін үздіксіз көтеру үдерісі.

Алынған нәтижелердің негізінде жобаны енгізу мақсатында есептік жылда кадрларды алмастыру, лауазымдарын көтеру, кадрлық резервін құру жүргізілді.

Төменде 2013-2017 жылдары «Богатырь Көмір» ЖШС-нің басшыларының, мамандары мен қызметшілері іс-әрекеттерінің тиімділігін бағалауды қамтыған кесте берілген.

№	Кезең	Басшылардың, мамандар мен қызметшілердің (БМҚ) нақты саны, адам	Бағалаумен қамтылған БМҚ саны, адам	Қамту дәрежесі, %
1	2013	1608	477	29,7
2	2014	1588	470	29,6
3	2015	1565	455	29,1
4	2016	1614	476	29,5
5	2017	1623	480	29,6

Еңбекақыны төлеуге арналған Компанияда бекітілген бюджеттің құрамында бөлімше бойынша қаражат шегінде алға қойған мақсаттарға жеткен жұмыскерлерді қызметкерлерге сыйақы беру қарастырылған. Қызметкерлердің тиімділігін бағалау жүйесі үнемі жетілдіріліп отырады.

Қазіргі уақытта басшы мен жұмыскер арасында кәсіпорынның стратегиясына және жұмыскердің қол жеткізген нәтижелерін дұрыс бағалауға бағытталған кері байланыс жөнге салынды. Жүргізілген жұмыс Компания мамандары құзыреттілігінің ең жоғарғы деңгейін, жұмыс нәтижесін жақсартуға тырысуларын, сондай-ақ кәсіпорынның дамуына қатысуға деген ынталарын көрнекі түрде көрсетті.

3.2. Корпоративтік мәдениет.

Компанияның ең маңызды артықшылығының бірі корпоративтік рух құру үшін кәсіпорынның дәстүрлерін сақтау болып табылады. Корпоративтік құндылықтардың жалпы жүйесінің негізгі элементін анықтайтын негізгі құжат «Корпоративтік этиканың

Кодексі». Компанияның этикалық қағидалары мен стандарттары оның құндылықтарына негізделген, олардың ішінде адамдарға құрмет көрсету, сену, моральдық жауапкершілік, Компанияның ішіндегі және сыртындағы адалдық, ашықтық, кәсіпқойлық басты орынға қойылады.

Екібастұз тас көмір кен орындарын дамыту тарихымен танысу үшін және Компаниядағы шахтер еңбегін дәріптеу мақсатында 2009 жылдың 25 желтоқсанында еңбек даңқы залының ашылуы болды. Бұл оқиға Екібастұз көмірінің кен орындарын игеруінің 55 жылдық мерейтойын мерекелеуге ұштасты.

Еңбек даңқы Залының негізгі міндеті – өскелең ұрпақты көмір өнеркәсібіне еңбегі сіңген ардагерлерді сыйлауға тәрбиелеу, ұрпақтар сабақтастығын сақтау.

Еңбек даңқы залының экспозициясы Екібастұз көмір бассейнін игерудің тарихын жаңғыртады және оның дамуының заманауи кезеңін көрсетеді, өндірісті жаңарту үдерістері мен көмірді жеткізудің географиясы туралы ауқымды ақпарат береді. Мұражайдың экспозициясында белгілі кеншілердің еңбек өмірбаянына, Компанияның жетістігіне қосқан үлестеріне ерекше орын берілген, залда баға жетпес тарихи құжаттар бар (фотосуреттер, наградалар, мақалалар).

Кәсіпорынның тарихи мұрасын сақтайтын істегі тағы бір қадам 2015 жылдың қыркүйегінде «Богатырь» кенішінің бас шолу алаңында «Богатырь» және «Северный» кеніштерінің тау-кен көліктік жабдықтарының экспозициясы болды. Экспозицияға консервациядан шыққан және көрмеге қою үшін арнайы дайындалған техниканың алты бірлігі кіреді. Ашық аспан астында мұражай құруға жіберілген жалпы қаражаттың сомасы 13,5 млн.тг. құрады.

Қызметкерлер қамқорлық көрсету – «Богатырь Көмір» ЖШС-дағы корпоративтік мәдениеттің негізі. Аталмыш ереже басымдылық етуші болып табылады.

Компания материалдық көтермелеудің әртүрлерін қолданумен қатар жұмыскерлерді моральдық ынталандыруды қолданады. Жыл сайын кәсіби мерекеде «Кәсібі бойынша үздік» конкурстары, байқаулар мен ең үздік жыл тәлімгерін табу өткізіледі.

2017 жылы серіктестік озаттары мемлекеттік және ведомствалық наградалармен, облыс және қала әкімінің, облыстық және қалалық мәслихаттың наградаларымен марапатталды.

8 наурыз Халықаралық әйелдер күніне байланысты «Богатырь Көмір» ЖШС-нің алғыс хаттарымен және ақшалай сыйақыларымен Компанияның 30 қызметкері марапатталды.

Жоғары өнімділік кәсіби еңбегі үшін, «Шахтер күні» кәсіби мерекесіне байланысты серіктестіктің 526 жұмыскері әртүрлі наградалар мен атақтардың иегері атанды: Олардың ішінде:

- 280 адам ведомствалық наградаға лайықталды;
- 17 адамға «Компанияның үздік жұмыскері» атағы берілді;
- 107 адамға «Богатырь Көмір» ЖШС-нің құрмет грамоталары берілді;
- 15 адам облыс және қала әкімдерінің құрмет грамоталары мен алғыс хаттарын алды;
- 33 адам «Казэнерджи» ассоциациясының медальдарын, құрмет грамоталары мен алғыс хаттарын алды;
- 49 адамға «Самрук-Энерго» АҚ-ның құрмет грамоталары мен алғыс хаттары берілді;
- 12 адам «Самрук Казына» АҚ-ның құрмет грамотасымен марапатталды;
- 5 адам «Самрук-Энерго» АҚ-ға 10 жыл» мерейтойлық медаліне лайықталды;
- 2 адамға Қазақстан Республикасы кәсіподақтар Федерациясының құрмет грамоталары берілді;
- 2 адам «Еңбек ардагері» медаліне ие болды;
- 1 адам Қазақстан Республикасы Федерациясының «Кәсіподақ алдындағы еңбегі үшін» белгісіне лайық болды;

- 3 адам көмір өнеркәсібі саласының салалық кәсіподағының құрмет грамоталарымен марапатталды.

Кәсіби шеберлікті жетілдіру, жұмысшы кәсібінің беделін қолдау, жұмыскерлердің шығармашылық белсенділігін күшейту мақсатында негізгі үш мамандық арасында «Кәсіби бойынша үздік» үш конкурс өткізілді: «Богатырь» кенішінде экскаваторлар машинистерінің арасында, БЖКБ-да тартушы агрегаттар машинистерінің арасында, ТКБ-да үлкен жүкті автомобильдер жүргізушілерінің арасында.

29 жасқа дейінгі жастар номинацияларының деректері бойынша конкурстарға қатысу жақсы дәстүрге айналды.

Қазақстан Республикасында қыркүйектің ақырғы жексенбісі Еңбек күні ретінде аталып өтеді. 2017 жылы осы мерекенің құрметіне ведомствалық наградалармен серіктестіктің 5 жұмыскері марапатталды.

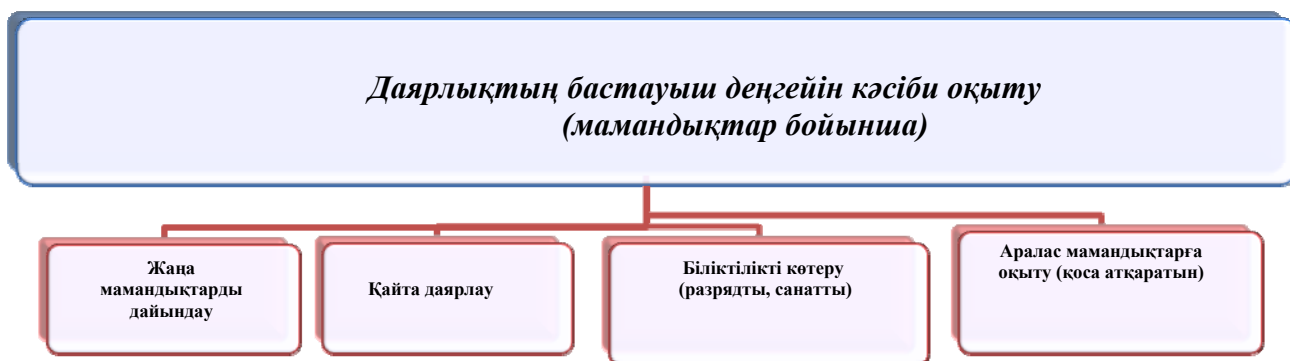
3.3. Қызметкерлерді оқыту және дамыту.

Компания жұмыскерлерінің шығармашылық әлеуетін ашуға бағытталған оқытудың корпоративтік жүйесі үнемі жетілдіру кәсіпорынның басым міндеттерінің бірі болып табылады.

Оқу үдерістерін жоспарлаған, енгізген және мониторингілеген кезде кешенді тәсілдемені жүзеге асыру үшін Компанияда 2003 жылдан бастап қызмет етіп келе жатқан өзінің жеке оқу-курстық комбинаты бар. Оның қызмет еткен кезеңінде жұмыскерлерді қайта даярлау, олардың кәсіби деңгейін көтеру мәселелерін қысқа мерзімде, сапалы және аз шығындармен шешуге мүмкіндік беретін оқытудың маневрлі корпоративтік жүйесі құрылған. 2016 жылдан бастап серіктестікте жұмыскерлердің кәсіби құзыреттілігін дамытуға бағытталған оқыту іс-шараларының диапазонын кеңейтетін оқытудың транспаренттік интеграциялық үлгісі енгізілуде.

Оқу-өндірістік қызметті толыққанды және сапалы жүргізу үшін рұқсат құжаттары алынды және оқу-өндірістік базасы құрылды, оның құрамына енетіндер: әдістемелік кабинет, оқу аудиториялары, техникалық кітапхана, автоматтандырылған және көп атқарымды кешендердің кабинеттері. Құрылымдық бөлімшелерде тікелей оқу пункттері қызмет етеді.

Оқу-курстық комбинат қызметінің негізгі бағыттары келесі сызбамен берілген:





Кәсіби оқулар (қосымша) әдістемелік кабинетпен біліктілік талаптары іске алына отырып әзірленген оқу бағдарламаларының негізінде жүзеге асырылады. Оқу бағдарламалары келесі нысандар бойынша оқу үдерістерін өткізудің әдістері мен оқу пәндерінің көлемін анықтайды: жаңа мамандықтарға дайындау, бір мамандықтан екіншіге қайта даярлау, аралас (қоса атқаратын) мамандыққа оқыту және біліктілігін көтеру (разрядты, санатты). Оқу бағдарламалары оқытудың курстық, жеке және аралас әдістерімен іске асырылады.

Оқытудың аралас әдісін енгізу мен дамыту сапа мен оқушылардың дайындық деңгейінің көтерілуіне, өндірістік үдеріске оқушылардың бейімделу мерзімін қысқартуға, оқу үдерістері субъектілерінің қызығушылықтары мен жауапкершіліктерін көтеруге мүмкіндік берді. Оқытудың инновациялық әдістемесін қолданумен 550 адам оқытудан өтті.

Әзірленген нормалар, әдістемелік ұсыныстар мен нұсқаулықтар жұмысшы мамандығының 152 түрі бойынша тікелей өндірісте оқу үдерістерін ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Компанияның бас (жетекші) мамандарынан, жоғары білікті жұмыскерлерінен құралған нұсқаушылар құрамы жыл сайын кәсіби дайындыққа қатысады. Семинарлар, шеберлік кластарын, тренингтерді, әдістемелік жиналыстарды өткізу Компания жұмыскерлерін тұрақты дамытуға мүмкіндік береді, ал уәждеме және оқытушылар мен нұсқаушылардың еңбекақысының тиімді жүйесі Компания жұмыскерлерін оқу үдерістеріне белсене қатысуға ынталандырады.

2017 жылы ОКК әдістемелік кабинеті Компанияның бас мамандарымен бірге 2015 оқу бағдарламасын (жоспарын) әзірледі.

Оқу іс-шараларын қостау үшін электронды жинақтар, әдістемелік оқулықтар, оқу фильмдері, слайд-фильмдер мен бейнероликтер құрылады.

Серіктестікте қолданылатын қашықтықтан оқыту жүйесі Еңбек Кодексінің және өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі, электрқауіпсіздігі, қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік-құқықтық актілерінің талаптарын үйренуге бағытталған бірқатар оқу жоспарларының қысқа мерзімде іске

асырылуына мүмкіндік береді. Жаңа оқу жобаларының сапалы құрылуына жұмыс тобының шығармашылық тәсілі мен жоғары жұмысқа қабылеттелігі ықпал етеді.

2017 жылы қашықтықтан оқыту жүйесіне келесі оқу жобалары қосылды:

- дәрігерге дейін медициналық көмек көрсету бойынша медициналық білім жоқ (парамедиктер) тұлғаларды дайындау үшін оқыту курсы;
- «Дәнекерлеу ісі» оқыту курсы;
- «Бизнес үдерістерді басқарудың жүйесін құру мен жетілдірудің негіздері» оқыту курсы;
- обучающий курс «Көтергіштердің люлькаларында биіктіктегі жұмыстар» оқыту курсы.

2017 жылы қашықтықтан оқыту жүйесінде 909 аса адам оқыту курстарын аяқтады.

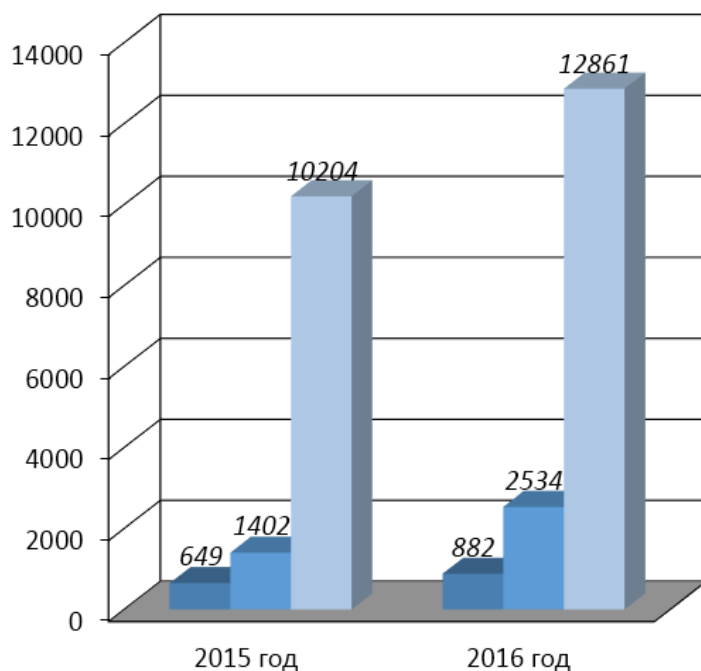
Қосарлы оқыту мен «Қоғамдық тамақтандыру» мамандығы бойынша 2016-2017 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарын енгізу бойынша әлеуметтік серіктестік туралы шартты орындау аясында:

- колледждің оқытушылар құрамы үшін «Богатырь Көмір» ЖШС-да қосарлы оқыту жүйесін енгізудің тәжірибесі және «Богатырь Көмір» ЖШС-да қоғамдық тамақтандыруды ұйымдастыру» тақырыптары бойынша семинарлар өткізілді;
- Серіктестіктің оқу-курстық комбинатының жанында 3-разрядты официант, 3-разрядты аспаз жұмысшы мамандықтарын алуға бағытталған оқу бағдарламалары іске асырылды;
- оқу құралдары бойынша теориялық кеңестер, аралық теориялық және тәжірибелік сынақтар, Серіктестіктің қоғамдық тамақтандыру Комбинатының және оқу-курстық комбинаты мамандарының қатысуымен біліктілік комиссиясының отырысы өткізілді;
- «4-біліктілік разрядты аспаз» мамандығы бойынша оқу үдерісіне ілесу үшін құжаттар дайындалды (бағдарламалар, оқу жоспарлары, әдістемелік құралдар).
- «Богатырь Көмір» ЖШС-да қосарлы оқытуды енгізудің» таныстырылымы әзірленді және қашықтықтан оқыту жүйесіне енгізілді.

Қазақстан аумағы бойынша және халықаралық қатынастарда қауіпті жүктерді тасымалдайтын автокөліктік құралдардың жүргізушілерін даярлаудың мамандандырылған курстары тұрақты негізде жүргізіледі.

Копоративтік жүйедегі маңызды құрамдас тізбек өзінің үздіксіз қағидасында құрылған өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі, қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында жұмыскерлерді міндетті оқытудан өткізуді ұйымдастыру болып табылады. Қазақстан Республикасының жаңа және өзектендірілген нормативтік-құқықтық актілерін енгізуді есепке алумен «Серіктестік жұмыскерлеріне өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі, қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша міндетті оқытуды ұйымдастыру туралы Ереженің» жаңа нұсқасы әзірленді.

Оқу жоспарларын іске асыру туралы есептік деректер.



Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерін орындаудағы кешенді модульді тәсілдеме және оқыту өткізудің орнатылған бірыңғай тәртібі, білімді тексеру мен нұсқаулық беру оқу үдерістерін сапалы жоспарлауға және қызметкерлердің дайындық деңгейіне үнемі мониторинг жүргізуге мүмкіндік берді.

Компанияның оқу-курстық комбинатының жанында оқу бағдарламаларын енгізу үдерісіндегі кешенді тәсілдеме келесіні қамтамасыз етті:

- қайталанатын тақырыптарды болдырмауды;
- оқу сағаттарын қысқару және Қазақстан Республикасы нормативтік-құқықтық актілер талаптары мен өндіріс спецификасын есепке алумен әзірленген трансформер-бағдарламаларды құруды;
- өндірістік жағдайлардағы жұмыскерлердің бейімделу мерзімдерін қысқартуды;
- оқытумен байланысты экономикалық шығындарды қысқартуды;
- корпоративтік оқыту жүйесін жетілдіру механизмін құруды.

Серіктестіктің кадрлық резерві басқарушылық және басшылық орындардағы кандидаттардан құрылды. Ол басқарудың ауыспалылығын, олардың әлеуетін қолдану мақсатында келешегі бар жұмыскерлерді анықтауды қамтамасыз етеді.

Негізгі лауазымдарда бос орындар пайда болған кезде тағайындау Еңбек Кодексіне сәйкес жүргізіледі. Есептік кезеңде кадрлық резервтен жоғары лауазымға 25 адам ауыстырылды.

Кәсіби білім бері және кадрларды даярлау саласында «Богатырь Көмір» ЖШС келесі жетекші оқу орындарымен тығыз қарым қатынас жасайды: Қ.Сәтбаев атындағы Екібастұз инженерлік-техникалық институт, инженерлік-техникалық институттың Екібастұз колледжі, Екібастұз политехникалық колледжі, Қ.Пішенбаев атындағы Екібастұз құрылыс-техникалық колледжі, Павлодар мемлекеттік университеті, Қарағанды мемлекеттік техникалық университеті, Инновациялық Еуразиялық университет.

Әлеуметтік серіктестіктің басты мақсаты – кәсіби даярлықтың сапасын көтеру, Өндірісте талап етілген жұмысшы кадрлар мен жоғары білікті мамандарға деген ағымдағы және болашақтағы қажеттілікті қанағаттандыру.

Компанияда қызметкерлерді оқыту мен біліктілігін көтеруге үлкен көңіл бөлінеді. Есептік кезеңде 236 қызметкер біліктілікті көтеру курсына ішкі оқытудан өтті, семинарлар мен тренингтерге қатысты, оқу ағымдарымен 325 адам қамтылды. Шығындар

– 38,2 млн.теңгені құрады. Оқу – курстық комбинатта ішкі оқудан 5910 адам өтті, оқу ағымдарымен 12 302 адам қамтылды, шығындар – 8,2 млн.теңге.

3.4. Мемлекеттік тілді дамыту мен қолдану.

2013 жылдан бастап құжаттамалық қамтамасыз ету бөлімінің жанында мемлекеттік тілді дамыту және қолдану тобы қызмет етеді. Топта 5 адам жұмыс істейді: топ басшысы, 2 қазақ тілінің аудармашысы, 1 ағылшын тілінің аудармашысы және қазақ тілінің мұғалімі.

Мемлекеттік тілді дамыту тобының аудармашылары ОКК бастығының өтінімі бойынша Оқу-курстық комбинаттың біліктілік комиссиясының жұмысына қатысады.

Топ басшысы М.А.Ерботина жыл сайын «Қазақ тілін үйренуде инновациялық әдістерді қолданумен алдыңғы қатардағы технологиялар» тақырыбы бойынша Астана және Алматы қалаларындағы біліктілікті көтеру курстарына барады.

«Богатырь Көмір» ЖШС мемлекеттік тілдің қолданылу аясын кеңейтуге және мәртебесін көтеруге өз үлесін қосады. Әр күн сайын қазақ тілін үйренуге деген қызығушылықтың өсіп бара жатқандығы бұған дәлел. Компанияда биылғы оқу жылында 100 жуық адам қазақ тілін оқып жатыр. Компания басшысымен жүргізілген тіл саясатының арқасында жұмыскерлер арасында мемлекеттік тілді насихаттауға мүмкіндік туды.

Қазақ тілін білудің деңгейін көтеру мақсатында жыл сайын Компания миллион теңгеде аса қаражат бөледі. Есептік жылда қазақ тілін үйрену үшін жалпы сомасы 150 000 теңгеге оқулықтар, сөздіктер, дискілер сатып алынды, 100 000 теңгеге жеке қазақ тілі кабинеті безендірілді, 600 000 теңге мемлекеттік тілді дамыту бойынша іс-шараларға жұмсалды.

Компанияда жыл сайын салтанатты түрде қазақ тілі табысты аяқтаған қызметкерлер мен екі тілде құжаттама жүргізетін жұмыскерлер ынталандырылады.

Компанияда Қазақстан халқы тілдерінің Күніне, Тәуелсіздік Күніне, Наурыз мерекесіне арналған іс-шараларды өткізу жақсы дәстүрге айналды. Топ басшысы М.А.Ерботинаның белсенді қатысуымен «Наурыз Мейрамын» мерекелеуге арналған байқау-конкурсының тақырыптық безендірілуінде «Богатырь Көмір» ЖШС Компаниясының киіз үйі қаланың кәсіпорындары мен мекемелерінің арасында жүлделі орын алды.

Қазақстан халқы тілдерінің Күнін мерекелеу қарсаңында «Богатырь Көмір» ЖШС-нің арнайы жабдықталған қазақ тілі кабинеті жыл сайынғы қалалық конкурстың қорытындысы бойынша ең үздік оқу класы деп танылды. Кәсіпорын өз қызметкерлері арасында мемлекеттік тілді насихаттау ісінің көшбасшысы болып танылды, ал топ басшысы М.А.Ерботина мемлекеттік тілді дамытуға қосқан үлесі үшін «Қазақ тілі» халықаралық қоғамының алғыс хатымен марапатталды.

Ағымдағы жылдың қарашасында қоғамдық өмірдің барлық салаларында мемлекеттік тілдің қолданылуын кеңейту мақсатында Павлодар облысы тілдерді дамыту жөніндегі басқармасы облыстың кәсіпорындары мен мекемелерінің арасында қазақ тілі білгірлерінің конкурсын ұйымдастырды, «Богатырь Көмір» II орынға ие болды.

2017 жылдың қарашасы-желтоқсанында компания 1 000 000 теңгеге жуық сомаға мемлекеттік тілдегі баспаға жазылды.

3.5. Кәсіподақпен қарым-қатынас. Ұжымдық шарт.

Компания кәсіпорынның еңбек ұжымында тұрақты әлеуметтік атмосфераны сақтауға ерекше көңіл бөледі. Кәсіби одақтармен сындарлы диалог дамытылады және қуатталады.

Кәсіби одақтармен қарым-қатынас келесі деңгейлерде құрылады:

- салалық – көмір саласының жұмыскерлері кәсіподағының орталық органымен;

- аумақтық – кәсіподақтың аумақтық органымен;
- кәсіпорын деңгейінде – «Богатырь Көмір» бастауыш кәсіподақ ұйымымен

«Богатырь Көмір» ЖШС Қазақстан Республикасы көмір өнеркәсібінің Жұмыс берушілерімен және жұмыскерлердің салалық кәсіподағының, энергетика министрлігінің арасындағы Салалық келісім қатысушыларының бірі болып табылады.

2017 жылдың 01 ақпанында қабылданған және «Павлодар облысы еңбек басқармасы» мемлекеттік мекемесінде тіркелген 2017-2021 жылдарға арналған әлеуметтік – экономикалық және еңбек қатынастарын реттеу бойынша Серіктестік Жұмыскерлері – «Богатырь Көмір» БПҰ мүшелері және «Богатырь Көмір» ЖШС-нің Жұмыс берушілері арасындағы Ұжымдық шарт әкімшілік және еңбек ұжымының арасындағы еңбек және әлеуметтік қатынастарды реттеуші құқықтық акті болып табылады. Ұжымдық шарт өңірлік, салалық, бас келісімдермен, еңбек заңнамасымен қарастырылған жұмыскердің жағдайын сақтап қана қоймайды, сондай-ақ еңбекшілердің әлеуметтік кепілдіктерін айтарлықтай кеңейтеді.

Ұжымдық шарт іргелі құжаттардың бірі бола отыра Ұжымдық шартқа қол қойған тараптардың жауапкершіліктерін көтеруге, еңбекшілердің әлеуметтік, экономикалық құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға бағытталған. Құжатта еңбек қатынастары мәселелерінің кешенін қамтитын тараптардың өзара міндеттері қарастырылған: жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбекақыны төлеу, әлеуметтік кепілдіктер, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау, жұмыспен қамту және жастармен жұмыс мәселелері.

Базалық әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктердің ішінде: В числе базовых социальных гарантий и льгот:

- мерейтойлық күндерге байланысты көтермелеулер, зейнеткерлікке шыққан кезде бір жолғы жәрдемақылар;
- операция құнын жартылай өтеу, операцияға дейінгі және содан кейінгі емдеу;
- шипажайлық – курорттық емделуге арналған жеңілдік жолдамаларын беру;
- аз қамтылған отбасының балаларына, көпбалалы жұмыскерлерге тегін жолдамалар беру;
- пешпен жағылатын үйлерде тұратын жұмыс істемейтін зейнеткерлерді және мүгедектерді, шахтерлардың жесірлерін, жұмыскерлерді жылына бір рет көмірмен қамтамасыз ету;
- жұмыскерлер мен зейнеткерлерге материалдық көмек көрсету;
- жұмыскерлермен және олардың балаларын жоғары және орта оқу орындарында оқытуға арналған, жерлеуді ұйымдастыруға, операцияға және т.б. арналған қарыз бөлу;
- жұмыскер өндірісте қайтыс болған жағдайда оның отбасына салықтарды есепке алмастан жылдық еңбекақының он есе мөлшерінде бір жолғы жәрдемақыны төлеу;
- МСС анықтамасымен расталған үнемі күтімді талап ететін 1-топ мүгедегіне төлеу үшін ай сайын ҚР-да белгіленген ең аз еңбекақы көлемінде төлеу;
- өндірісте зардап шеккендердің қосымша шығындарын төлеу, емделуге, протездеу және егер ол МСС анықтамасы бойынша мұқтаж болып танылса медициналық көмектің барлық түрлеріне төлеу.

Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес 2017 жылы келесі іс-шаралар өткізілді:

- 2017 жылдың 1 қаңтарынан бастап Павлодар облысындағы инфляция деңгейіне тарифтік мөлшерлемелер мен еңбекақылар 8,3%-ға индекстелді;
- 2016 жылдың қорытындысы бойынша белгіленген еңбекақының/айлық тарифтік мөлшерлеменің 100%-ы көлемінде 747,7 млн.теңге сомасына сыйақы төленді.
- 2017 жылдың 1-жартыжылдығында қол жеткізген қаржылық-шаруашылық қызметтің қорытындысы үшін Серіктестіктің әр жұмыскерінің қосқан үлесін ескеру үшін кәсіби мереке – Шахтер Күнінің 70 жылдық мерейтойының қарсаңында еңбекақының/айлық тарифтік мөлшерлеменің 100%-ы көлемінде сыйақы берілді. Өткен жылдарда Ережеге сәйкес сыйақы еңбекақының/айлық тарифтік мөлшерлеменің 50%-ы көлемінде төленген болатын.

Компанияда еңбекшілердің әлеуметтік – тұрмыстық жағдайларын жақсарту үшін Ұжымдық шарт аясында көп жұмыс атқарылады. Компанияда көптеген жылдар бойынша жұмыс беруші мен еңбек ұжымы құрылтайшысы болып табылатын қорлар табысты қызмет етуде: «Қоғамдық қор», және «Халық Денсаулығы». «Богатырь Көмір» қоғамдық қоры аз қамтылған жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен жұмыскерлерге, көп балалы отбасыларға, I-III топ мүгедектеріне, мүгедек балаларға, жалғыз басты аналарға атаулы әлеуметтік көмек көрсетеді. Есептік кезеңде қорды ұстау мен әлеуметтік көмекке барлығы 79,2 млн.тг. жіберілді.

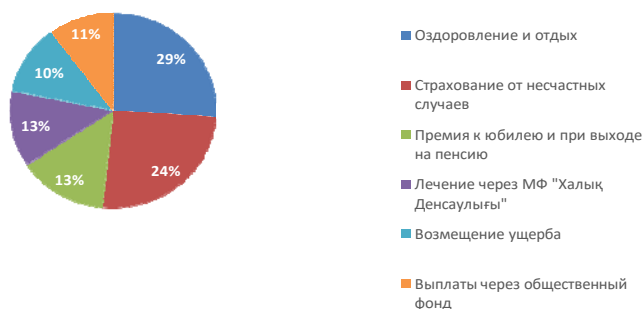
«Халық денсаулығы» қоғамдық қоры қорға қатысатын жұмыскерлер мен олардың отбасыларының емделуін төлейді. Серіктестік 2017 жылы медициналық қордың осы мақсаттарына жұмыскерлердің емделуінің жартылай өтемақысы үшін олардың жарналарына қосымша «қауіп-қатер тобының» жұмыскерлерін емдеу үшін, сондай-ақ қорды ұстау үшін 91,0 млн.тг.бөлді.

Жұмыс істейтін жастардың, жас отбасыларының мәселелерін табысты шешу үшін, Компанияға аса қажетті мамандықтар бойынша оқу мен жұмысты қатар атқарып жүрген жұмыскерлердің ЖОО оқуларына төлеуге жыл сайын бөлінетіндер:

- 1,5 млн. тг дейін көлемде тұрғын үй сатып алуға арналған пайызсыз қарыздар;
- 400 мың тг. дейін оқуға арналған пайызсыз қарыздар;
- 30,0 мың тг. дейінгі көлемде бала туған кездегі пайызсыз қарыздар;
- «Жасыбай» демалыс орталығына тегін жолдамалар беру.

Қазіргі уақытта құрамында жеңілдіктері мен кепілдіктері бар әлеуметтік пакеттің жиынтық көлемі 720,0 млн.тг. құрайды.

Диаграммада Ұжымдық шартқа сәйкес әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерге арналған шығындар құрылымы берілген.



3.6. Жастар саясаты.

Жастар саясатының саласы «Богатырь Көмір» ЖШС-нің даму Стратегиясының ажырамайтын бөлігі болып табылады. 2017 жылы серіктестікке жастардың арасынан 355 адам жұмысқа қабылданды, бұл қабылданған барлық жұмыскерлердің 40,9%-ын құрайды.

Компания басшылығы кадрлық ресурстарды жасарту курсына бетке ала отырып серіктестікке болашақты жас мамандарды тартуға бар күшін салады. «Богатырь көмір» ЖШС-да 29 жасқа дейінгі жас жұмыскерлердің саны 1075 адамды құрайды.

Компанияда жұмыскерлердің өндірістен қол үзбестен жоғары немесе кәсіби білім алуға тырысулары көтермеленеді. Сонымен қатар, төленетін оқу демалыстары беріледі және оқуды төлеуге арналған пайызсыз қарыздар беріледі.

«Богатырь Көмір» әлеуметтік серіктестік аясында «Жастар тәжірибесі» бағдарламасы бойынша жас мамандарды қабылдау туралы Екібастұз қаласы әкімдігінің

жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламалар бөлімімен және жұмыспен қамту орталығымен шарт жасасты.

Есептік кезеңде жасалған шарттардың негізінде жастар тәжірибесіне 10 адам қабылданды. Жастар тәжірибесін аяқтаған соң Компанияның штатына (бос орындарға) 4 адам алынды.

Сондай-ақ, бірқатар жұмысшы мамандықтары бойынша «Жасыбай» демалыс орталығына Екібастұз, Павлодар қалаларының және Баянауыл кенті оқу орындарының 83 студенті уақытша жұмысқа қабылданды: ас үй жұмысшылары, тәрбиешілердің көмекшілері, жүкшілер, үй қызметшілері, қызметтің үй-жайды жинаушылар, аула тазалаушылар.

Компания жыл сайын оқу орындарындағы оқушыларға атаулы шәкіртақылар мен гранттар бөледі. Есептік кезеңде келесі оқу орындарының 2 оқушысы атаулы шәкіртақы алды:

«Қ.Пішенбаев атындағы Екібастұз тау-кен – техникалық колледжі» КМҚМ -1 адам.

«Екібастұз құрылыс-техникалық колледжі» КМҚМ – 1 адам.

Білім беру гранттарын Серіктестіктің 2 жұмыскері алды. Гранттар «Техникалық машиналар мен жабдықтар» мамандығы бойынша Екібастұз инженерлік-техникалық институтының және «Машина жасау» мамандығы бойынша Қарағанды мемлекеттік техникалық университетінің студенттеріне берілді.

Қазақстан Республикасы Президентінің «ҚР-дағы мемлекеттік жастар саясатының тұжырымдамасы туралы» №73 өкіміне сәйкес «Богатырь Көмір» ЖШС-да 2012 жылы бекітілген Бағдарлама бойынша Жастар Қозғалысының Бірлестігі кеңесін құру жұмысы жалғасын тапты, бұл жас жұмыскерлер мен мамандардың әлеуметтік бейімделуіне және әрі қарай кәсіби өсуіне ықпал етеді.

Жастар саясатын іске асыру мақсатында әрбір құрылымдық бөлімшеде Жастар Кеңестері құрылған және ЖҚБ қызметін ұйымдастыру бойынша жұмысшы жастар арасынан джауапты тұлғалар анықталған. Жыл өткен сайын ЖҚБ кәсіпорын әкімшілігімен және кәсіподақ комитетімен белсенді түрде серіктестік жасай отырып өз позициясын бекіте түсуде.

Жас белсенділер өндірістік және қоғамдық өмірге қатысады. Олардың арасында мерекелер, корпоративтік іс-шараларды ұйымдастыруға қатысатын шығармашылық дарынды адамдар да бар. Жастар қозғалысының мүшелерінің қатысуымен жыл сайын Шахтер Күні мерекесі өткізіледі, жастардың бос уақыттары, КТК, байқаулар, конкурстар ұйымдастырылады.

2017 жылы жастардың қатысуымен келесі іс-шаралар өткізілді:

- корпоративтік іс-шаралар: Жаңа жыл, Наурыз, Шахтер Күні.
- «Мамандығы бойынша үздік» кәсіби шеберлік конкурстары;
- «Өз жұлдызыңды жақ» шығармашылық конкурсы.

2017 жылдың 29 маусымынан 03 шілде аралығында «Богатырь Көмір» Компаниясының спорттық командасы «Спортико» Компаниясының шақыртуы бойынша Алматы қаласында өткен ҚазақПром Кубогына арналған шағын-футбол бойынша І-Халықаралық турнирге қатысып екінші орынға ие болды.

2017 жылдың 10 қыркүйегінде Павлодар қаласында облыс әкімінің қатысуымен отбасы Күніне арналған «Мерейлі отбасы» облыстық конкурсы өтті. Екібастұз өңірінен Компанияның жастар қозғалысының белсендісі, БЖКБ жол жөндеушісі – жас отбасы Оздоев Азамат қатысты..

2017 жылдың 19 қыркүйегінде Қазақстан халқы тілдерінің Күнінде кәсіпорын мемлекеттік тілді үйрену мен енгізуді ұйымдастырғаны үшін қала әкімінің алғыс хатын алды.

2017 жылдың 30 қарашасында Президент Күні «Нұр Отан» партиясының екібастұздық филиалында Компанияның екі жұмыскері – партия мүшесі учаске бастығы В.Яцкевич пен «Богатырь» кенішінің учаске бастығының орынбасары С.Қайыржановқа партиялық құжаттар берілді.

IV. ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ.

4.1. Апатқа қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.

«Богатырь Көмір» ЖШС өнеркәсіптік қауіпті нысан бола отырып апатқа қарсы тұрақтылық жағдайын қамтамасыз ету мен қолдау бойынша жұмыстарды үнемі жүргізіп отырады.

Компанияда «Богатырь Көмір» ЖШС-нің қауіпті өндіріс қауіпсіздігінің декларациясы» әзірленген.

Үнемі ҚазҒЗИ БГП-мен тау-кен жұмыстарын қауіпсіз жүргізу және өнеркәсіптік қауіпсіздіктің басқа да нормаларының бөлігінде ұйымдық – әдістемелік және жобалық – техникалық құжаттаманы нормативтік келісу үнемі жүргізіліп отырады.

Кәсіпорын нысандарында апат пен басқа да төтенше оқиғаларды жою мен алдын алу үшін жыл сайын ҚР ИДМ және ИДК ШЖҚ «ПВАСС» РММ Павлодар филиалымен апаттық – құтқару және техникалық жұмыстарды жүргізуге шарт жасалып отырады. Шарт шегінде келесі қарастырылған:

- шахтаның және басқа да қызмет көрсетуші нысандардың тау-кен өнімдерінің тозаңжару қауіптілігі мен тозаңдылығын, кеніш ауасының құрамын, кәсіпорынның өртке қарсы қорғаныс жағдайын тексеру бойынша жоспарлы жұмыстар жүргізу;

- тыныс алуды оқшаулайтын қорғаныс құралдары мен арнайы жабдықтауды қажет ететін техникалық жұмыстарды орындау (шахтаның тау-кен өнімдеріндегі ошаулағыш ғимараттарды ашу немесе тұрғызу, тау-кен өнімдерін газсыздандыру мен тексеру);

- дренажды шахта мен ашық тау-кен жұмыстарында апаттық-құтқару жұмыстарын жүргізу, апаттық жағдайлар, өрт туындаған жағдайда жұмыстар жүргізу.

Барлық өндірістік нысандарды апатты жоюдың тиісті бағдарламалары мен жоспарлары әзірленген, ҚР ИДМ және ИДК ШЖҚ «ПВАСС» РММ Павлодар филиалының мамандарымен бірге апатқа қарсы және өртке қарсы жаттығулар өткізіліп тұрады.

Компанияда қысыммен жұмыс істейтін түтіктер мен жүк көтергіш машиналарды қауіпсіз пайдалануды қадағалау бойынша топ құрылған. Ғимараттар мен құрылыстардың техникалық жағдайын қадағалау ұйымдастырылған.

4.2. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы саясат.

Компанияда негізгі қағидасы өндірістік жетістіктер мен экономикалық нәтижелерден адам өмірі мен денсаулығы артық болып табылатын өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі, еңбекті қорғау саласындағы Саясат әрекет етеді, МЕМСТ 12.0.230-2007 еңбекті қорғауды басқару жүйесі, сондай-ақ «Өнеркәсіптік қауіпсіздік пен денсаулық жүйесі» OHSAS18001-2008 ҚР СТ табысты енгізілген және қызмет етуде. Сыртқы инспекциялық аудит өткізілді, соның нәтижесінде «Богатырь Көмір» ЖШС-нің еңбекті қорғауды басқару жүйесіне, кәсіби қауіпсіздік пен денсаулық жүйесіне сәйкестік сертификаттарының қызмет ету мерзімі ұзартылды.

Еңбекті қорғауды басқарудың орнатылған жүйесіне сәйкес барлық құрылымдық бөлімшелерде келесі қамтамасыз етілген:

- өндірістік жабдықтар мен технологиялық үдерістерді қауіпсіздерге ауыстыру, профилактика жүргізу арқылы технологиялық үдерістер мен жұмыс орындарындағы кез-келген қауіп-қатерлердің алдын алу шаралары;

- өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі, қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша білімді тексеру;

- жарақаттану факторларының пайда болуы мен апаттық жағдайлардың дамуының алдын алу бойынша тығыз шаралар;

- өткізілген іс-шаралар мен еңбек жағдайын талдау мен бағалау;
- қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша жұмыстар мен іс-шараларды жоспарлау;
- тексеру және түзету әрекеттері;
- еңбек қауіпсіздігін шұғыл басқару мен жұмысты ұйымдастыру;
- қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз ету бойынша жұмысты ынталандыру.



2017 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС құрылымдық бөлімшелерімен қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша жүргізілген профилактикалық жұмыс туралы деректер.

№	Көрсеткіштердің атауы	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Құрылымдық бөлімшелердегі ЖЕЖ, мамандармен, басшылармен өнеркәсіптік санитария, Қжәне ЕҚ жағдайына тексеріс жүргізілді.	2028	2348	2793	5829	6124
2.	Анықталған бұзушылықтар	12622	12948	11373	13417	15924
3.	Пайдалану тыйым салынды (нысандар, жабдықтар және т.б.)	27	14	4	16	28
4.	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша шығарылған бұйрықтар, өкімдер	416	425	390	494	705
5.	Тәртіптік жауапкершілікке тартылғандар, адам.	164	110	191	350	492
6.	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайларын жақсартқаны үшін ынталандырулар, адам/млн.тг.	286/2,4	314/2,1	668/2,4	75/2320,6	485/3874

7.	ТӘК-нің өткізілген отырыстары (Қжәне еңбекті қорғау бойынша тұрақты-әрекет етуші комиссия)	92	89	100	105	265
----	--	----	----	-----	-----	------------

Ережелер мен санитарлық нормалардың талаптарына сәйкес жұмыс орындарында еңбек жағдайларына санитарлық-гигиеналық тексерулер жүргізілді, оның ішінде:

- эндогендік өрт аймағындағы жұмыс орындарында көміртек тотығы мен азот диоксидінің құрамына;
- жұмыс аймағының ауасындағы күкіртті оттегінің болуына;
- ашық тау-кен жұмыстары аймағындағы жұмыс орындарында көмір тозаңының болуына;
- желдеткіш қондырғылардың жұмыс тиімділігін сынау.

Компанияда барлық өндірістік нысандар аттестаттаудан өтті. Жұмыскерлер зиянды жағдайда жұмыс істегендері үшін жеңілдіктер мен өтемақылар алады.

Зиянды жұмыс жағдайындағы жұмыс орындарының әрқайсысы бойынша «Еңбек жағдайын жақсарту мен сауықтыру бойынша іс-шаралар жоспары» әзірленген.

Есептік жылда қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарын сақтау мақсатында келесі іс-шаралар орындалды:

- жұмыскерлерді жеке қорғаныс құралдарымен, арнайы киіммен және арнайы аяқ киіммен қамтамасыз ету;
- кестеге сәйкес еңбек жағдайы бойынша жұмыс орындарын міндетті мерзімдік аттестаттаудан өткізу;
- жоспарға сәйкес ғимараттар мен құрылыстарды сараптау;
- ғимараттар мен құрылыстардың құрылымдарын өртке қарсы құраммен өңдеу;
- бақылау аспаптарын, оның ішінде радиоизотопты аспаптардың иондаушы сәулелену жағдайларын мемлекеттік тексеру.

Компания бойынша жалпы іс-шаралардан басқа құрылымдық бөлімшелерді әртүрлі өндірістік жағдайларды есепке алатын еңбекті қорғау бойынша шаралар қабылданады.

4.3. Өндірістік жарақат.

Өндірістік жарақаттың көрсеткіштері келесі кестеде берілген:

№	Көрсеткіштер	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Жылдың аяғында ұйымда жұмыс істейтін жұмыскерлердің саны, адам.	7138	6928	6565	6156	6221
	оның ішінде әйелдер	1843	1822	1746	1689	1686
2.	Жазатайым оқиғалардың саны	4	1	5	8	5
	оның ішінде топтық	-	-	-	1	-
3.	Зардап шеккендер саны	4	1	5	9	5
	оның ішінде әйелдер	-	-	-	1	-
4.	Қайтыс болғандардың саны	-	-	-	1	-
	оның ішінде әйелдер	-	-	-	1	-
5.	Ауыр жарақат алғандар саны	-	1	3	5	4
	оның ішінде әйелдер	-	-	-	-	-
6.	Топтық жазатайым оқиғаларда зардап шеккендер саны	-	-	-	2	-
	оның ішінде қайтыс болғандар	-	-	-	-	-
7.	Топтық жазатайым оқиғаларда зардап шеккен әйелдердің саны	-	-	-	-	-
	оның ішінде қайтыс болғандар	-	-	-	-	-
8.	Кәсіби ауру бойынша зардап шеккендер	-	-	-	-	-

	саны (алғаш рет анықталғандар)					
9.	1000 жұмысшыға жазатайым оқиғалар жиілігінің коэффициенті	0,56	0,14	0,75	1,3	0,8

Жазатайым оқиғалар бойынша тікелей және жүйелік себептер анықталды, оларды жою бойынша іс-шаралар әзірленді.

Жазатайым оқиғалардың негізгі себебі зардап шегушілердің өздерінің қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарын бұзулары болып табылып отыр.

4.4. Денсаулықты қорғау мен кәсіби аурулардың алдын алу.

«Богатырь Көмір» ЖШС-да 2017 жыл ішінде «Салауатты өмір салты» бағдарламасы бойынша іс-шараларды іске асыру жалғасын тапты, оның үйлестірушісі 2006 жылдан бастап Компания жұмыскерлеріне медициналық қызмет көрсетуде жүзеге асырып келе жатқан «Казанада» ЖШС болып табылады. Есептік кезеңде ауысым алдындағы мед.куәландыру мен жедел жәрдем бойынша 850,0 мың тг. Қызмет көрсетілген.

Құрылымдық бөлімшелердегі санитарлық – эпидемиялық жағдайды жақсарту үшін тұрмыстық және өндірістік үй-жайларға, асханаларға, душ бөлмелеріне санитарлық бақылауды жүзеге асыратын санитарлық дәрігер бар, бастапқы ауырғандарды қабылдау және қаланың емдеу мекемелеріне жолдама беру жүргізіледі.

Денсаулық пункттерінің мед.қызметкерлері профилактикалық мақсатпен аурулардың диспансерлік топтарына рецидивке қарсы емдеулер жүргізеді.

Денсаулық пункттерінің жағдайында дәрігерге дейінгі және дәрігерлік медициналық көмек көрсетіледі, соңынан қаланың медициналық мекемелеріне жеткізіліп ауруханаға жатқызылады.

ТКЖЖ зауытының мед.пункті базасында «Казанада» ЖШС-нің медициналық қызметкерлері СӨС Орталығымен бірге жүрек-қан тамырлары және сүйек-бұлшықет жүйесі ауруларының алдын алу бойынша Акциялар өткізеді, соңынан биохимиялық талдаулардың экспресс-тестерін анықтаумен Орталық Қалалық аурухананың жетекші мамандарынан (кардиолог, невропатолог, терапевт) кеңестер алады.

Кәсіпорынның бөлімшелерінде мед.қызметкерлер профилактикалық мақсатпен үнемі лекциялар, сұхбаттар, дәрігерге дейін көмек көрсету бойынша сабақтар өткізеді, жұмыс орындарына дезинфекциялық өңдеу жүргізіледі.

Вирусты аурулардың таралуының алдын алу үшін мерзім алдындағы кезеңде вакциналау мен дәрумендермен емдеу жүргізіледі. 2017 жылы «Инфлюк» тұмауға қарсы вакцинасын 1200 адам алды, бөлімшелердегі Компания жұмыскерлеріне «Ревит» дәрумені мен «Ремантадин» таблеткалары берілді.

Созылмалы аурулар мен кәсіби патологияның белгілерін ерте анықтау мақсатында кәсіпорында жыл сайын «Қоғамдық денсаулықты қорғаудың Екібастұз қалалық басқармасы» РММ ұйғарымы бойынша профилактикалық медициналық тексерулер өткізіледі. Жыл сайынғы проф.мед.тексеруден және флюорографиядан өткендердің саны 2017 жылы 5421 адамды құрады. Медициналық тексеру жүргізуге жіберілген жалпы сома 7 807,88 мың тг. құрады.

Профилактикалық тексерістің қорытындысы бойынша «қауіп-қатер тобы» қалыптасады. Аталмыш топқа таңдаудың белгілері жұмыс өтілі, зиянды жұмыс жағдайының болуы (діріл, шу, шаң, газдалған, физикалық шамадан тыс жұмыс және т.б.) жасы, жалғаспалы аурулар болып табылады. «Қауіп-қатер» тобы бойынша Компания есебінен 166 жұмыскер жалпы сомасы 10 207 760,0 мың тг. емделді, аталмыш санат жұмыскерлеріне еңбекке жарамсыздық парағы бойынша әлеуметтік жәрдемақы 100% орташа еңбекақы көлемінде төленеді.

2017 жылы қаланың еңбек ұйымдарында 2156 адам жоспарлы стационарлық ем қабылдады. Қаланың емханаларында амбулаторлық тексеру мен емделуден 5344 адам өтті. «Халық Денсаулығы» қоғамдық қоры арқылы емханадан 13360 ем қабылдау ұйымдастырылды.

Компания жұмыскерлерін профилактикалау мен сауықтыру мақсатында 260 жолдама алуға шарт жасалды:

«Мойылды» шипажайы - 150 д.;

«Белокуриха» курорты - 80 д;

«Арман» шипажайы – 30 д.

Барлық жолдамалар өткізілді, оның ішінде 50%-дан аса жұмыс уақытын күкіртті сутегін бөлу жағдайында жұмыс істейтін 28 адамға тегін жолдамалар берілді (2016 жылы – 26 адам), 105 жұмыскерге аванстар берілді.

Сонымен қатар, серіктестікте 5 жыл және одан да көп жұмыс өтілі бар жұмыскерлердің шипажайлық-курорттық емделулерінің бір жағының жол құны өтеледі. 2017 жылы жол жүрудің өтемақылық құны 3 млн.теңгеден асты.

Компанияның «Жасыбай» жеке демалыс орталығы бар, оның ішінде: «Қарлығаш» балаларды сауықтыру орталығы мен «Березка» демалыс үйі.

Демалыс үйінде он бір жазғы мерзімде Компанияның 3193 жұмыскері демалды, ол 2016 жылмен салыстырғанда 183 адамға көп. Балаларды сауықтыру орталығында 1297 бала демалды, ол 2016 жылмен салыстырғанда 260 балаға көп. Жетім балалар мен аз қамтылған отбасындағы балалар үшін 200 орын бөлінді. Демалыс орталығын ұстаудың шығынын азайту мақсатында бөтен тұлғалар мен ұйымдарға толық құны бойынша демалыс үйі мен балаларды сауықтыру орталығына жолдамаларды өткізу тәжірибесі жалғасуда.

2017 жылы «Березка» демалыс үйіне жолдама өткізуден 126 554,9 мың теңге, ал «Қарлығаш» БСО – 62 529,1 мың теңге түсті.

Инвестициялық шығындар бюджетіне сәйкес 2017 жылы демалыс үйінің аумағын абаттандыру бойынша жұмыс жалғасын тапты. «Қарлығаш» БСО мен «Березка» демалыс үйінде жазғы сауықтыру мерзіміне дайындық барысында аумақты абаттандыру бойынша жұмыстар жүргізілді, корпусстарға уақытында жөндеулер жүргізілді.

Күрделі жөндеу бойынша жоспарлы іске асыру аясында тұрмыстық үй-жайларды, демалушылар бөлмелерін жайластыру, «Жасыбай» ДО жұмысшылар құрамының санитарлық-тұрмыстық жағдайларын жақсарту бойынша жұмыстар жүргізілді. «Жасыбай» ДО күрделі жөндеулер жүргізу бойынша шығынның жалпы сомасы 2017 жылы 18,2 млн.тг.құрады.

4.5. Бұқаралық спортты дамыту.

«Богатырь Көмір» серіктестігі өз қызметінің басым бағыттарының бірі ретінде салауатты өмір салты идеясын дәріптеуді кеңінен қарастырады. Спорттық барлық түрлерімен шұғылдану үшін серіктестікте барлық жағдай жасалған. Спорт-сауықтыру кешенінің базасына кіретіндер: футбол алаңы, ойын залы, ауыр атлетика залы, фитнес-сынып, үстел теннисіне арналған дәліз, бассейні бар сауна, душ бөлмесі, үлкен тенниске арналған жасанды жабыны бар алаң, жағажай волейболына арналған алаң, «Workout» айналысу үшін жабдық орнатылған. ТКЖЖ зауытының аумағында ойын залы, городки алаңы, футбол алаңы бар.

Есептік кезеңде Компаниялық, республикалық және облыстық, қалалық іс-шараларға қатысуды ұйымдастыруға 11 505,0 мың теңге жұмсалды, бұл 2016 жылмен салыстырғанда 505,0 мың теңгеге артық. 2016 жылмен салыстырғанда спорттық жабдықтарды, құралдарды, жарақтарды сатып алуға арналған шығындар 3 262,0 мың теңгені құрап 549,0 мыңға ұлғайды.

Сонымен қатар, сырқаттануды, жұмыс уақытын жоғалтуды төмендету және жұмыскерлердің өмір сүру ұзақтығының деңгейін көтеру мақсатында кәсіпорында

елбасының Қазақстан халқына арналған Жолдауына сәйкес әзірленген «2010-2020 жылдарға арналған дене тәрбиесі – спорттық қозғалыстарды дамыту бағдарламасы» іске асырылуда. Бағдарламаның міндеті – адамның өз денсаулығына ынтымақты жауапкершілігінің қағидасын енгізу, салауатты өмір салтын насихаттау, бұқаралық спортты дамыту.

Бүгін «Богатырь Көмір» ЖШС халықты спорттың барлық түрімен қамту бойынша қаланың өнеркәсіптік кәсіпорындары арасында көшбасшылық орынға ие. Салауатты өмір салты идеясын өрбіту үшін көрнекі үгіттеу мен насихаттау құралдары белсенді түрде қолданылады.

Компания қызметкерлерінің көбі өз денсаулығын нығайту табысты еңбек қызметі мен кәсіби өсудің кепілі болып табылатынын терең түсінеді.

Дене тәрбиесі және спортпен айналысатын Компания жұмыскерлері мен олардың отбасының саны жыл сайын өсуде:

Жыл	Спорт-сауықтыру кешеніне келушілер саны	ҚР және облыстың, қаланың, компанияның спорттық-бұқаралық іс-шараларына қатысу	Барлығы
2013	1560	380	1940
2014	1600	400	2000
2015	1660	420	2080
2016	1680	425	2105
2017	1700	435	2135

Сонымен қатар Компаниямен ұйымдастырылған спорттық-бұқаралық іс-шаралардың саны да өсуде:

Жыл	Компания ішінде	Қалалық, облыстық, ҚР	Барлығы
2013	48	58	106
2014	51	73	124
2015	55	56	111
2016	44	68	112
2017	38	67	105

Өртүрлі деңгейдегі жарыстарда кәсіпорын жұмыскерлерінің спорттық жетістіктері бұл жұмыстың заңды қорытындысы болды. Олардың бірқатары:

- спорттың 15 түрі бойынша Екібастұз қаласы кәсіпорындары мен ұйымдарының арасындағы жұмыс Спартакиадасында бірінші орын;
- футбол бойынша қала Чемпионатында екінші орын;
- «Самұрық Қазына» АҚ компаниясы тобының V Спартакиадасының іріктеу турында екінші орын.

Компанияда жыл бойы спорттың әртүрі бойынша жарыстар өткізіледі. Қысқы мерзімде конькимен сырғанау, қысқы көпсайыс, мұз астынан балық аулау ұйымдастырылады. Жазғы мезгілде келесі турнирлер дәстүрлі өткізіледі: футбол бойынша, спорт-сауықтыру кешенінің әмбебап алаңында үлкен теннис бойынша, даладағы мамандандырылған жаттығу құралдарында «Workout» спорттық акробатика бойынша, тосыннан берілген волейболдың құм алаңшасында – жағажай волейболы бойынша, сондай-ақ ССК стадионында жазғы Президенттік көпсайыс.

V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ.

5.1. Экологиялық менеджмент жүйесі.

«Богатырь Көмір» ЖШС өзінің экологиялық саясатын іске асыру бойынша тиімді жүйені құрды және қолдайды. Экологиялық менеджмент жүйесі ISO 14001-2004 стандартына сәйкес және оны тиісті түрде қолдайды және іске асырады.

2017 жылдың қыркүйегінде өткізілген қадағалау аудитінің қорытындысы бойынша «TUV Rheinland Precisely Right» аудиторлары фирма СЕРТИФИКАТЫ «TUV International RUS Ltd» ұсыныстар берді және тиімділігіне күмән келмейтін экологиялық менеджмент жүйесін жақсарту мен жетілдіру үшін мүмкіндіктерді анықтады.

Компания басшылығы қоршаған ортаға әсер ететін өндірістік үдерістерді реттеу мен қоршаған ортаның сапасын мониторингілеу, сондай-ақ қоршаған ортаны қорғау бойынша бағдарламаны іске асыру үшін қажетті ресурстарды бөледі.

5.2. Табиғатты қорғау іс-шаралары.

2017 жылда табиғатты қорғау іс-шараларына 1 173,205 млн.теңге көлемінде қаражат жіберу жоспарланған, шығынның нақты сомасы 2 807,882 млн.теңгені құрады. Іс-шараның орындалуынан алынған экологиялық әсер (қоршаған ортаға эмиссияны төмендету көрсеткіші) 33 355 475,305 тоннаны құрады (қоршаған ортаға эмиссиядан алынған төлемдерді төмендетудің сомасы) – 306,7 млн.теңге.

➤ Көмірді экскавациялаған кездегі суландыру мен кеніштегі технологиялық автожолдарды суару шаң басуды 36,33 тоннаға төмендетті. Технологиялық автожолдарды суаруға арналған шахта суларын пайдалану шахталық сулармен ластаушы заттардың шығуын 3,3 тоннаға азайтты. Шаң басуға арналған ағымдағы шығындар 94,0 млн.теңгені құрады:

➤ Экскаваторлық төгінділерді окшаулау және үйінді жабындарын инертті тау жыныстарымен нығыздау, үйінді алаңдарын жоспарлау мен нығыздау бойынша іс-шаралар кешені тотығу-тотықсыздандыру үдерістерінің ағу қарқынын төмендетеді және эндогендік жану ошақтарының пайда болуын ескертеді. Іс-шараны орындауға арналған шығындар – 77,9 млн.теңге;

➤ Жару жұмыстарын жүргізген кезде суландырылған ұңғымаларды қолдану ластаушы заттардың атмосфераға шығарылуын 136,629 тоннаға төмендетті.

➤ Аумақты абаттандыру және көгалдандыру аясында кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелері қосымша 661 дана ағаш пен бұта отырғызды. Жасыл көшеттерді күтіп-ұстау бойынша шығындар 3,3 млн.теңгені құрады.

5.3. Өндіріс қалдықтарын пайдалану.

Шаруашылық қызметінің үдерісінде қалдықтар түзіледі, кәсіпорын оларды пайдаланған кезде экологиялық, санитарлық-эпидемиологиялық талаптарды, қалдықтардың жекеленген түрлерін пайдалану саласындағы стандарт талаптарын сақтайды. Қалдықтардың пайда болуын қысқарту мен жоюға бағытталған іс-шараларды жүзеге асыра отырып кәсіпорын қалдықтарды қайта пайдалану, қалдықтарды қайта өңдеуді, залалсыздандыруды, жоюды, қауіпсіз алуды және пайдалы пайдалануды жүзеге асыратын заңды және жеке тұлғаларға беру арқылы жиналған қалдықтарды азайту шараларын қарастырады. Қабылданған шаралар келесіге ықпал етті:

➤ Ішкі үйіндіні қалыптастыру есебінен аршылған тау жыныстарын сыртқы үйіндіге орналастыруды төмендету 33 355 299,06 тоннаны құрады;

- Қазандық жұмыстарына пай болған 4 193,0 тонна күлқож батпақтанған аумақты абаттандыруға пайдаланылды;
- 154,6 тонна пайдаланылған май шеттегі ұйымдарға өткізілді; 50,9 тоннасы жеке қажеттерге жұмсалды;
- 10 176 дана пайдаланылған құрамында сынабы бар шам жоюға жіберілді;
- Тұтынушыларға өткізілген және берілгендер: 2 091,75 м³ б/қ шпал-ағаш; 867 д. пайдаланылған автошина; 190 п.м. пайдаланылған көліктік лента; 47 д. б/қ металл бөшке; 18,73 тонна пайдаланылған аккумулятор; түрлі-түсті және қара металдың 2 512,0 тонна қалдығы.
- Павлодар қаласының қалдықтар полигонына 138,16 тонна қауіптіліктің кәріптас деңгейіндегі қалдық, 23,62 тонна қауіптіліктің жасыл деңгейіндегі қалдық, Екібастұз қаласының қалдықтар полигонына 2 949,0 м³ қауіптіліктің жасыл деңгейіндегі қалдық, 2 682,0 м³ тұрмыстық қалдық; Қарағанды қаласының қалдықтар полигонына 12,0 тонна жіберілді.

ҚОРЫТЫНДЫ.

«Богатырь Көмір» Компаниясы 2017 жылғы кәсіпорынның қызметі туралы негізгі ақпарат көрсетілген жауапкершілігі ауқымды алтыншы Әлеуметтік есепті беріп отыр.

Біз оны іскери және экспертті қоғамда Компания қабылдауындағы қисыны бар жағымсыз таптаурынды еңсерудегі, мүдделі тараптарға қатысты ашықтық пен айқындық саясатын жүргізудегі маңызды құрал ретінде қарастырамыз. Сонымен қатар, осының көмегімен біз өзіміздің ең басты міндетіміз – әлеуметтік жауапкершілік туралы жұрт алдында мәлімдейміз.

Біз Әлеуметтік есепті жариялай отырып өзіне жүктелген міндеттерді адал сақтап, іскери серіктестік пен өзара құрмет көрсету қағидасының негізінде біздің серіктестермен сындарлы диалогты одан әрі дамыту мен қолдауға, Компанияның қызмет ету нәтижесі туралы объективті ұғым қалыптастыруға үміттенеміз.



1. Работа роторного экскаватора



1.1. Погрузка угля в самосвал



2. Работа бульдозера



3. Конкурс Лучший по профессии-2017



4. Конкурс Лучший по профессии-2017



5. Конкурс Лучший по профессии-2017



6. Вручение сертификатов по казахскому языку



7. Высадка саженцев



8. Суботник



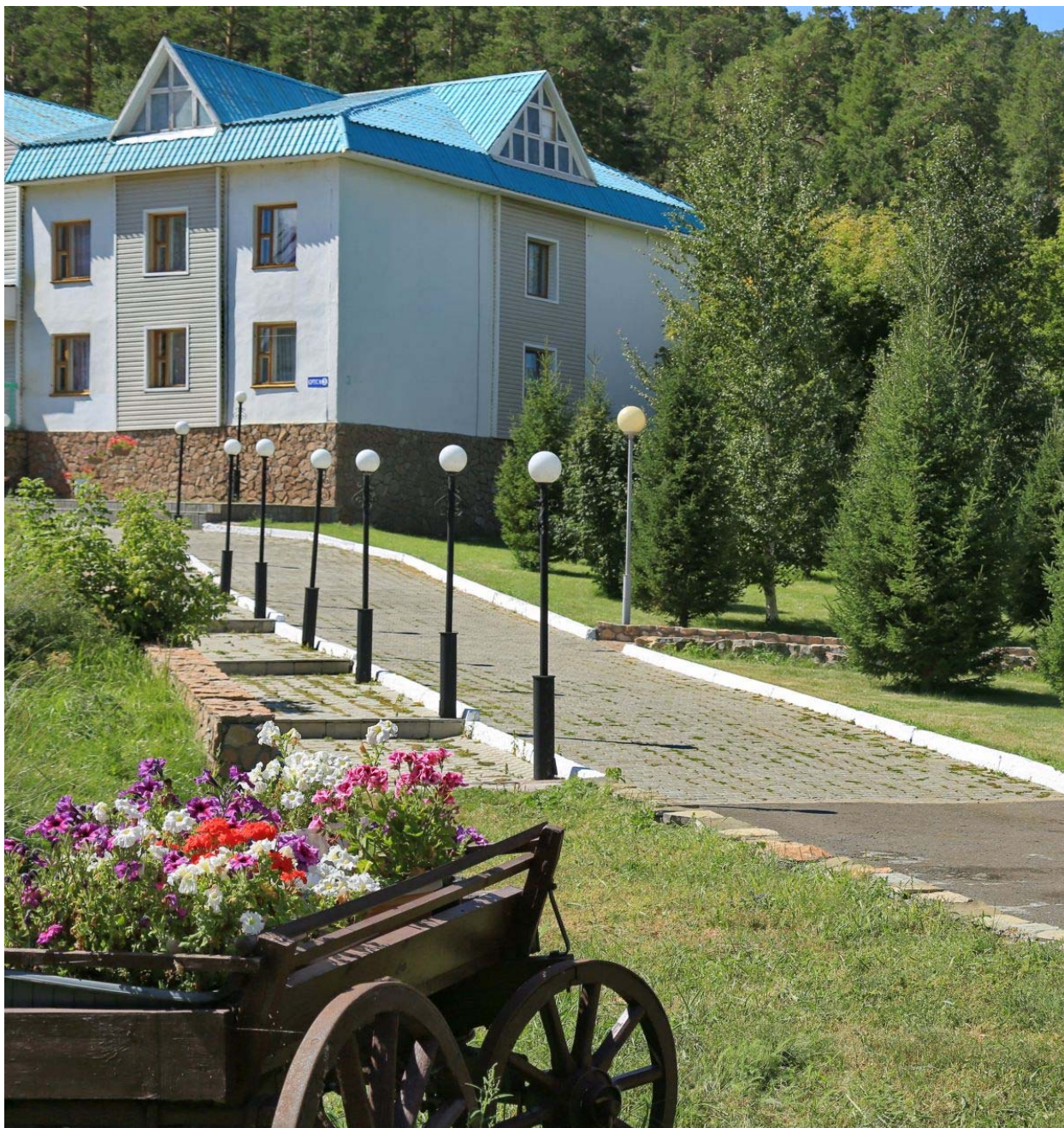
9. Наурыз-2017



10. Наурыз-2017



11. Наурыз-2017



12. Центр отдыха Жасыбай



13. Дом отдыха Березка



14. В детском оздоровительном центре Карлыгаш



15. Футбольный турнир памяти Шмеера



16. Конкурс Зажги звезду



17. Конкурс Зажги звезду



18. День Шахтера!



19. Торжественное собрание к 70-летию Дня шахтера



20. День Шахтера!



21. День Шахтера!



22. Торжественное собрание к 70-летию Дня шахтера



23. Благотворительная новогодняя Елка



24. Благотворительная новогодняя Елка