

ҮНДЕУ.

I. КОМПАНИЯ ТУРАЛЫ.

- 1.1. Сапа менеджментінің жүйесі.**
- 1.2. Өндірістік жүйенің дамуы.**

II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.

III. ӘЛЕУМЕТТІК –ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

- 3.1. Еңбек ақы төлеу жүйесі және жұмысшыларды ынталандыру.**
- 3.2. Бірлескен мәдениет.**
- 3.3. Құрамды оқыту және дамыту.**
- 3.4. Кәсіподақпен өзара әрекеттену. Ұжымдық келісім-шарт.**
- 3.5. Жастар саясаты.**

IV. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ОНЫ ҚОРҒАУ.

- 4.1. Аварияға қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.**
- 4.2. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы саясат.**
- 4.3. Өндірістік жарақаттану.**
- 4.4. Денсаулық сақтау, кәсіби ауруларды алдын алу.**
- 4.5. Бұқаралық спортты дамыту.**

V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ И ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ.

- 5.1. Экологиялық менеджмент жүйесі.**
- 5.2. Табиғатты қорғау іс-шаралары.**
- 5.3. Өндіріс қалдықтарының төмендеуі.**

ҚОРЫТЫНДЫ.

ҮНДЕУ.

Құрметті әріптестер!

Сіздердің назарларыңызға Қазақстан-Ресей бірлескен «Богатырь Көмір» Компаниясы жұмысының бесінші әлеуметтік есеп беруін ұсынамын. Осы құжаттың жариялымы ақпараттық айқындылық және ашықтылық саясатында «Богатырь Көмір» компаниясының айнымас куәлігі болып табылады. Өзіміздің күнделікті қызметімізде біз, бірлескен әлеуметтік жауаптылық – кез келген кәсіпорынның маңызды құрайтын жұмысы екенін басшылық етеміз. Сонымен бірге, мен өндірістік көрсеткіштерге жетпей әлеуметтік міндеттемелерді табысты орындау мүмкін еместігіне сенімдімін.

«Богатырь Көмір» ЖШС 2016 жылы жоспарлы көрсеткіш 32,50 млн. тонна кезінде, нақты шығарудың көлемі 35,05 млн. тонна көмірді құрады, бұл дегеніміз 107,8%. Ашу көлемі 96,0% орындалды, 23,20 млн. текше метр жоспарында нақты орындау 22,27 млн. текше метрді құрады.

Тұтынушылармен белсенді әрі тынымсыз еңбек арқасында Қазақстан және Ресей Федерациясының энергия жүйесі үшін өнімдерді ең сенімді әрі сыналған жеткізушінің жаулап алған ұстанымын ұстай алдық. Барлығынан алған нәтижелер – Компанияның алты мыңдаған еңбек ұжымының тәртіпке салынған жұмыстың қорытындысы.

Өз кезегінде, өндірістік міндеттерді табысты орындау білікті кадрларды тартуға, оның ішінде жас мамандарды тартуға бағытталған әлеуметтік бағдарламаларды жүзеге асыруға, сонымен қатар жұмыс орындарын және еңбек ақы төлеу деңгейін сақтаудың, жұмысшылардың еңбекпен демалыс жағдайын әрі қарай жақсартудың, жаңа Ұжымдық келісім-шартқа сәйкес оларға қосымша әлеуметтік кепілдемелерді берудің саясатын жалғастыруға мүмкіндік берді.

«Богатырь Көмір» ЖШС әлеуметтік-бағдарланған кәсіпорын бола тұра, 2016 жылы әр түрлі әлеуметтік жобаларды іске асыруға белсене қатысты. Павлодар облысының Екібастұз қаласы әкімдігімен әлеуметтік серіктестік туралы жасалған келісім аясында Ұлы Отан соғысымен еңбек ардагерлеріне, халықтың ауақтсыз жіктеріне тұрақты түрде көмек көрсетіліп тұрды, бұқаралық спортты дамыту бойынша іс-шараларда қоғамдық ұйымдарды жан-жақты қолдап отырды.

«Богатырь Көмір» ЖШС- бизнестің әлеуметтік жауаптылық саласында республикалық конкурстардың тұрақты қатысушысы: «Парыз», «Сенім», «Алтын Жүрек».

Қымбатты әріптестер! Сіздердің назарларыңызға ұсынылатын әңгіме-есеп «Богатырь Көмір» және оның әр қызметкері 2016 жылы немен өмір сүргені, қандай оқиғалар және еңбек жетістіктері кәсіпорын тұрақтылығына және адам өмірінің сапасына аса маңызды әсер еткені туралы. Біздермен жеткен жетістіктер 2017 жылы да өз жалғасын табатынына сенімдімін. Компанияның барлық еңбек ұжымын шын жүректен тиімді әі жоғары кәсіби жұмыс атқарғандары үшін ризашылығымды білдіремін.

Серік Раипов,
«Богатырь Көмір» ЖШС
бас директоры

I. КОМПАНИЯ ТУРАЛЫ.

«Богатырь Көмір» ЖШС — Қазақстандағы ашық тәсілмен көмір шығару бойынша ең ірі, серпінді дамушы кәсіпорын. Компания үлесіне Екібастұз көмір алыбында шығарылатын көмірдің жалпы өнімінен 63 пайыз тиесілі.

КӨМІРДІҢ НЕГІЗГІ ТҰТЫНУШЫЛАРЫ



- 74% - Қазақстан Республикасы
- 26% - Ресей Федерациясы

2002 жылы 45 жылға мерзімге «Богатырь» және «Северный» кеніштері шегінде Екібастұз тас көмір кен қазбаларын шығаруға Қазақстан Республикасының энергетика және минералды ресурстар Министрлігімен келісім-шартқа отырды. Кәсіпорынның тау кен жұмыстарын өндіруге мерзімсіз лицензиясы бар.

Компания көмір шығарудың тиімділігін үнемі арттыруда. Кәсіпорынның болашақты дамыту бағдарламасы жасалды және табысты түрде іске асырылуда.

2016 жылы Компания Қазақстан және Ресей Федерациясының энергия жүйелеріне 35,1 миллион тонна көмір шығарды және артты.

Компания құрамына кіреді: «Богатырь» кеніші; Богатырь жүк тиеу-тасымалдау басқармасы; тау кен- көліктік жабдықтарды жөндеу бойынша Зауытты өзіне енгізетін Жөндеу бойынша дирекция, Энергиямен жабдықтау басқармасы, Темір жол жабдықтарын жөндеу бойынша басқарма; Автобаза; Технологиялық Көлік басқармасы; «Жасыбай» демалыс орталығы, Қоғамдық тамақтану комбинаты, Спорттық-сауықтыру кешені - әлеуметтік объектілері кіретін әлеуметтік даму басқармасы.

31.12.2016 жылғы жағдай бойынша Компанияда 6338 адам, 41 ұлт еңбек етті, оның ішінде:

- орыстар – 46,0 %
- қазақтар– 36,3 %
- украиндер– 8,3 %
- татарлар – 3,0 %
- немістер– 2,4 %

Жоғары білімді жұмысшылар – 23,0 %, орта-арнаулы білімді – 28,8%, орта біліммен – 48,2 %.

1.1. Сапа менеджментінің жүйесі.

Сапа менеджменті жүйесінің жұмыс тиімділігі жыл сайын сыртқы тәуелсіз аудиттер, сонымен қатар ішкі аудиттер барысында расталады. 2016 жылдың маусымында Компания ЕАЭО елдеріндегі TUV SUD неміс сараптамалық концернінің «ТЮД ЗЮД РУС» ШЖБ эксклюзивті өкілімен өткізілген сапа менеджментінің өз жүйесінің ресертификацияланған аудитінен өтті. Компания ISO 9001:2008 стандартының талаптарына лайықты деп танылды.

2015 жылы ISO 9001:2015 стандартының жаңа редакциясын қабылдаумен Компания 2017 жылдың 1 тоқсанында стандарттың жаңа редакциясының талаптарын меңгеру бойынша басшыларға оқыту өткізуді қарастырып қойды.

Өз кезегінде, халықаралық стандарттарын енгізу қамтамасыз етеді:

- Компания қызметін жақсарту;
- клиенттердің қанағаттану дәрежесін көтеру;
- өнім сапасын арттыру;
- басқару нәтижелігін арттыру;
- құрамның нәтижелігін және жауапкершілігін арттыру;
- қоршаған ортаға жауапты қарым-қатынасты растау.



Одан басқа, жаңа талаптарға сәйкестікті қамтамасыз ету үшін сапа менеджментінің жеке жүйесін үнемі жақсартуға бағытталған бірқатар іс-шаралар жоспарланды.

Компанияда ISO 50001:2011 стандартының талаптарына, ISO 14001:2004. «Экологиялық менеджменті жүйесіне» сәйкес, «Энергетикалық менеджмент Жүйесі» (ЭНМЖ), ҚР «Өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық менеджментінің жүйесі» OHSAS18001-2008 СТ, ГОСТ 12.0.230-2007 еңбекті қорғауды басқару жүйесі табысты енгізілді және әрекет етуде.

1.2. Өндірістік жүйені дамыту.

Нарық экономикасында әр кәсіпорын қатаң бәсекелестік күрес жағдайында тұр. «Богатырь Көмір» ЖШС әлемдегі ең ірі тау кен шығаратын кәсіпорындардың бірі болып табылады. Осындай деңгейдегі Компанияны тиімді басқару барлық бизнес-үрдістердегі күштердің аккумуляциясын талап етеді. Осы жағдайдағы тиімділік деңгейі дұрыс таңдалған стратегиямен қойылған міндеттерге тікелей байланысты. «Богатырь Көмір» ЖШС басшылығы белгілеген стратегия Компанияның Трансформациясы секілді, оның шығару технологиясында, өндірісті басқаруда және тиімділікте әлемдік көшбасшыға айналу үшін үш аса өзекті міндеттермен белгіленді:

1. Болашақ технологиясын таңдау;
2. Жаңа технологияларға көшумен өндірісті басқарудың жанашыл әдісін енгізу;
3. Элементтен жүйеге және көмір шығару тиімділігінің өсуіне қозғалу

2015 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС өндірістік жүйені құру туралы шешім қабылданды (Bogatyr Production System). Оның кілттік элементтері:

1. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау
2. Сапа және технология
3. Персонал
4. Өз бағасы

BPS негізгі міндеттерінің бірі – Компанияда өндірістік және бизнес-үрдістерді жақсартудың үздіксіз үрдісіне құрамды тарту және оқыту, өндірістік жүйенің құралдарын түсінуге біртұтас жүйелі тәсілі құру.

Өндірістік жүйе – бұл, Компанияның стратегиялық мақсаттарына жетуге, оның ұзақмерзімді өсуін және бәсекеге қабілеттіліктің жоғары деңгейін қолдауға мүмкіндік беретін ең үздік тәжірибелерді таңдау жән енгізу, құру және іздеу, білімдер базасын қалыптастыру механизмі.

Бүгінгі нарық жағдайында шығындарды төмендетуді көбейту міндеті қойылды. Нарық өндірістің тиімділігін тұрақты түрде көбейтуді талап етеді. Нарық талдауын өткізе отыра, Компания өз алдына келесі жылға нақты бизнес-мақсаттар қойды – өнімнің өзбағасын төмендету, Компанияның жалпы тиімділігін және еңбек өнімділігін арттыру.

Өндірістік операцияларды (тікелей жұмыс орындарында үздіксіз жақсарту) орындаушылардың тиімділігін арттыру үрдісіне тарту 2011 жылы TPS ұстанымында негізделген бірден екі жүйені: Lean Six Sigma (әрі қарай LSS) әлемдік тәжірибесімен және Русал Бизнес Жүйе (әрі қарай РБЖ) акционерлерінің тәжірибесін енгізуден басталды. Екі жүйеде әр түрлі деңгейлердегі үрдістерді оңтайландыру бойынша қызметке құрамды тартуға бағытталды. LSS бағдарламасында үрдістерді оңтайландырудың негізгі құралы - DMAIC (ОИАСК) жобасы, РБЖ– АЗ және Кайзен жобасы болып табылады. Егер оларды қойылған міндеттердің ауырлығына тікелей байланысты әзірлеудің күрделі дәрежесі бойынша құраса, онда жүйеде бұл құралдар келесідей болады:

1. DMAIC жобасы

Жоғары қиындықтағы өндірістік мәселелерді шешуде қолданылады,
Мәселе Компания/ құрылымдық бірлік басшылығының деңгейінде анықталады
Ұзаққа созылатын әзірлеуді талап етеді (4-6 ай),

Командалық жұмыс қажет.

ИТЖ-қызметкердің/басшының/мамандардың лауазымында болу қажет

2. АЗ жобасы

Орта қиындықтағы өндірістік мәселелерді шешу кезінде қолданылады,

Мәселе учаске/цех/бөлім басшылығының деңгейінде анықталады

Ұзаққа созылатын әзірлеуді талап етпейді (1-2 ай),

Командалық жұмыс қажет.

ИТЖ-қызметкердің/басшының/мамандардың лауазымында болу қажет

Жобаны әзірлеу әдістемесінің оқытуынан өту қажет емес

3. Кайзен-ұсыныс

Маңызды емес өндірістік мәселелерді шешуде қолданылады,

Мәселе тікелей орындаушымен анықталады

Ұзаққа созылатын әзірлеуді талап етпейді (бірнеше күн),

1 жұмысшының күшімен іске асуы мүмкін

Компанияның кез келген қызметкерімен әзірленуі мүмкін

Жобаны әзірлеу әдістемесінің оқытуынан өту қажет емес

Серіктестікте өндірістік жүйені дамытудың 2016 жылғы нәтижелері:

1. Өндірістік жүйенің құралдарына оқытылған қызметкерлердің саны 2016 жылдың 31 желтоқсанында 449 адамды құрады, оның ішінде

- стандартталған жұмыс әдістемесіне – 375;

- LSS жобасын енгізу әдістемесіне – 74.

2. Құрамды тарту 2016 жылдың 31 желтоқсанында 21% құрады

3. НУ енгізілген жобалар саны және 2016 жылы жеткен экономикалық нәтиже:

№ р/с	Құрылымдық бөлімше	Үздіксіз жаңартудың іске асырылған жобалары		Іске асырылған Кайзен-ұсыныстар
		Саны	нәтиже, мың.теңге	
1	БЖКБ	49	66 347	1056
2	Богатырь кеніші	5	28 538	284
3	Автобаза	5	24 061	103
4	ТКБ	4	12 489	129
5	ТЖЖЖБ	3	5 238	256
6	ТКЖЖ	2	3 102	259
	БАРЛЫҒЫ	68	139 775	2087

BPS өндірістік жүйесі өзіне тиімді өндірістік жүйенің үздік әлемдік тәжірибелерін біріктірді. Жеткен нәтижелер басқару саласында таңдаған стратегияның дұрыстығы туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. 2016 жылы Компания бизнес саласындағы менеджмент символы ретінде BPS тауар белгісін тіркеді.



II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.

➤ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау және әлеуметтік даму Министрлігі мен Қазақстанның әлеуметтік бағдарланған бизнес-құрылымдары арасындағы Келісімге қосылу жолы арқылы еңбек қатынастары саласындағы ҰҚБ Жаһандық келісім-шартын алға тартуда;

➤ Қазақстан Республикасының индустрия және жаңа технологиялар Министрлігімен, Қазақстан Республикасының көмір өнеркәсібінің жұмысшылар Кәсіподағымен және Қазақстан Республикасының көмір өнеркәсібінің жұмыс берушісімен Салалық (тарифтік) келісім жасау жолы арқылы көмір саласындағы жаңа технологияларды енгізуге, олардың жұмысшыларының кірістерін өсіруге, өндірісті өсірумен және жетілдіруді ынталандыруға бағытталған әлеуметтік мәселелерді шешуде;

➤ Қазақстан Республикасының индустрия және жаңа технология Министрлігімен мен «Богатырь Көмір» ЖШС арасында Меморандумды жасау жолы арқылы 2016 жылға көмір шығаратын кәсіпорынның жұмысшыларын әлеуметтік қорғау және өндірістік үрдістер, бағалы саясатты тұрақтандыру мәселелерінде;

➤ Бизнесінің әлеуметтік жауапкершілігі аясында Павлодар облысының әкімдігімен өзара бірлесіп жұмыс жасау туралы Келісіммен сәйкес аймақтардағы әлеуметтік-мағыналы жобаларды іске асыруда.

Сондай-ақ, аймақты қолдауға және әлеуметтік дамытуға «Богатырь Көмір» ЖШС 2016 жылы 148,1 млн. тенге жіберілді. Компания адам өмірінің сапасын жақсартуға бағытталған қалалық әлеуметтік бастамаларды дамытуға және қолдауға қатысады, қалалық әлеуметтік бағдарламаларға қатысады. Екібастұз қаласының Таулы муниципалды округіндегі балалар және спорт алаңдарын көріктендіру бойынша жұмыс жүргізілді. Компаниядағы құрылымдық бөлімшелердің күшімен шағын формаларды сырлау, балалар алаңдарына қоршау орнату және учаскелерді жоспарлау, құмдыққа құм әкелу бойынша жұмыстар орындалды. Шығындардың жалпы сомасы 2 392,0 млн. тенгені құрады.

2016 жыл бойынша құрылымдық бөлімшелердегі жұмысшылардың күшімен құрылымдық бөлімшелердің бекітілген аумағын көріктендіру және көгал алаңдарды қалыптастыру үшін шөптерді егу жасылдандыру бойынша жұмыстар жүргізілді. Аумақты жасылдандыруға және абаттандыруға шығындар есеп беру кезеңінде 1 854,0 млн.тенгені құрады.

Ай сайын, 2-ші тоқсаннан 3-ші тоқсан бойынша, Компанияның еңбек ұжымы жалпы қалалық сенбілікпен «таза жұмаларда» белсенді қатысты. Жалпы оларда Компанияның 1700 аса жұмысшысы және техниканың 99 бірлігі қатысты.

Компания жыл сайын қалалық қайырымдылық марафондарға қатысады, қала мен облыстың білім және спорт мекемелеріне, қоғамдық қорларына ақысыз көмек көрсетеді. Есеп беру жылы демеушілік және қайырымдылық мақсаттарға барлығы 199 566,0 млн. тенге жұмсалды.

III. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

3.1. Еңбек ақы төлеу жүйесі және жұмысшыларды ынталандыру.

Компаниядағы жұмысшыларды ынталандыру жүйесі еңбек сапасын, өнімділігін, шығармашылықты тануды, орындаушылықты және бастамаларды, тиімді қызметке жағдай жасайтын және Компанияның стратегиялық мақсаттарына жетуге әкелетін барлық қасиеттерді ынталандыруға бағытталған. Екібастұз қаласының еңбек нарығындағы қатал бәсекелестік жағдайында, құрамды тарту және ұстау үшін ынталандыру әр адамның жұмысына тек жалақы үшін ғана емес, өзінің күнделікті қызметінде аса жоғары нәтижелер алатындай, дәл біздің Компанияда жұмыс істеу ынтасы, Компания басшылығына қатынаста жақсы болатындай жұмысшыларды ынталандыру қажет.

Ынталандыру жүйесі – бұл Компаниямызда жұмыс істейтін адамдардың ішкі қажеттілігімен құндылықтарына бағытталған, нарық қатынасына, құрамды басқарудың инновациялық әдістеріне теңбе-тең және икемді болу үшін үнемі жетілдірілетін арнайы ісшаралар.

Жұмысшыларды ынталандыру ұстанымдары:

- Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес;
- Компанияны дамытудағы ұзақмерзімді жоспармен және стратегиямен сәйкес ;
- айқындылық;
- объектілік;
- әділдік;
- бәсекеге қабілеттілік

Еңбек ақы Компанияның өндірістік және қаржылай нәтижелеріне байланысты реттеледі.

Компания жұмысшыларының еңбек ақысын ұйымдастыру еңбек шартында тіркелетін және есеп беру кезеңі ішінде жұмыс істеген уақыттан байланысты кепілді еңбек ақы мөлшерін, тарифтік жалақыларды пайдалану негізінде құрылады. Одан басқа, негізгі еңбек ақы түнгі уақыттағы (22:00-ден таңғы 06:00-ге дейін)жұмыс үшін қосымша төлемдерден, тұрақты сипаттағы айсайынғы сыйақылардан, демалыс және мереке күндері үшін жұмысқа қосымша төлемдерден, жоғары біліктілікпен кәсіби шеберлікке үстемелерден тұрады. Негізгі еңбек ақының үлесі жұмысшылардың біржолғы төлемдерді есептеуінсіз орташа айлық еңбек ақысының 75% құрайды. Сонымен қатар еңбек ақы жұмыстың ағымдағы нәтижелерін ынталандырудан, кәсіби мерекелерге, мерей тойларға біржолғы төлемдерден, басқа да Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде және ұжымдық шартпен қарастырылған ынталандыратын төлемдерден, қосымшалардан, үстемелерден, әлеуметтік төлемдермен өтемақылардан тұрады.

Кәсіби шеберлікті көтеруді ынталандыру, материалдық мүдделілік және еңбек сапасы мен белгіленген өндірістік тапсырмаларды орындау жауапкершілігін арттыру мақсатында тарифтік мөлшерлемелер мен лауазымдық қызметақыларға жоғары кәсіби шеберлік пен жоғары біліктілік үшін тарифтік мөлшерлеменің, айлық ақының 10%-нан 50%-на дейін сараланған үстемелер енгізіледі. Қызметкерлерге мамандықтарды, лауазымдарды қоса атқарғаны үшін, аз адам санымен жұмыс істегені үшін, уақытша

жұмыста жоқ қызметкер үшін жұмыс істегеніне қосымша ақы белгіленеді. Солай, мысалы, 2012 жылдың қарашасынан жұмыс орындарында жол жөндеушілерді бекіту мақсатында аздаған жұмыс үшін ынталандыру енгізілді. Жол жөндеушілердің аздаған жұмысы үшін қосымша төлем 2016 жылы 17,6 млн. теңгені құрады.

Жыл сайын статистикалық органдардың мәліметтері бойынша Қазақстан Республикасындағы (Павлодар облысындағы) инфляция қарқынына сәйкес тарифтік мөлшерлемер мен қызметақыларды индекстеу жүргізіліп отырады. 2016 жылдың 1 қаңтарынан Компанияның жұмысшыларына тарифтік мөлшерлемелер(жалақылар) 8,3 %-ға индекстеленді. 2016 жылы орташа айлық еңбекақы 172,4 мың теңгені құрады.

Жеке құрамды басқару саясатында, қызметкерлерді ынталандыру жүйесінде жөндеу жұмысының сандық және сапалық көрсеткіштерін орындағаны үшін, технологиялық құрал-жабдықтың өнімділігі үшін, аса маңызды өндірістік тапсырманы орындағаны үшін, өндірістік қуаттар мен құрылыс объектілерін іске қосқаны үшін, өндірістегі шығындарды азайту бойынша ұсыныстары үшін, табыстылық үшін және басқалар үшін, «Lean Six Sigma1 және А3 жобаларын енгізгені үшін сыйлықақы беру маңызды орын алады. «Кайзендер» мен А3 жобаларын әзірлеу өндірістік үрдісті ғана жақсартып қана қоймай, ынталандырудың қолданыста бар жүйесінің арқасында еңбек ақының деңгейін көтеруге де септігін тигізеді.

Ынталандыру жүйесі ай сайын талданады, жасалған қорытынды негізінде кезеңмен жанартылады. Қорытындысында – жұмысшыларды өндірістік еңбекке ынталандыру жүйесі үздіксіз үрдісті көрсетеді.

Компанияда нақты нәтижелерге жетуге бағытталған бірыңғай мәдениет қалыптасқан. Алға қойған міндеттеріне жетудегі жұмысшылардың қызығушылықтары, өзін-өзі іске асыру үшін жағдайлар жасалады.

Алғаш рет 2015 жылы «Богатырь» кенішінің бұрғылау және жару жұмыстары учаскесінің жұмысшыларымен, ТКБ Коматцу HD785-5 модельді қатардағы үлкен жүкті самосвалдардың бригадаларымен Келісім-Шарт жасалды.

2015 жылдың жұмыс қорытындысы бойынша 2016 жылы ТКБ Коматцу HD785-5 модельді қатардағы үлкен жүкті самосвалдардың бригадаларына 5919,9мың.теңге көлемінде сыйлықақы төленді.

2010 жылдан орындалатын жұмыстың сапасын және өнімділігін арттыру, құрамды дамыту және құрамды басқарудың озық үлгілерін енгізу мақсатында «Богатырь Көмір» ЖШС адам ресурстарын басқару саласындағы негізгі бизнес-үрдістердің бірі әрекет етуде – құрам қызметінің тиімділігін бағалау.

Қызмет тиімділігін бағалау – негізінде қызметкерлермен қойылған мақсаттарға жетудің және ұйымдастырушылық құзыретке қажетті деңгейге сәйкестіктің тұрақты мониторингісі және коммуникациясы жатқан ұйымның тиімділігін үздіксіз көтеру үрдісі. Бұл барлық қызметкерлерді Компанияның стратегиясын іске асырудың бірыңғай үрдісіне тартуға, сонымен қатар ұйымдастырушылық мәдениетті дамытуға бағытталған.

Жобаларды енгізу аясында алған нәтижелер негізінде есеп беру жылында кадрларды ауыстыру, лауазымын көтеру, кадр резервтерін құру жүргізілді.

Төменде «Богатырь Көмір» ЖШС басшылар, мамандар және қызметшілер құрамының қызмет тиімділік бағамен қамтудың 2011-2016 жылдар ішіндегі салыстыру кестесі берілген.

№	Кезең	Басшылардың, мамандардың және қызметшілердің нақты саны, адам.	Бағамен қамтылған қызметкерлер саны, адам.	Қамту деңгейі, %
1	2012	1593	412	25,9
2	2013	1608	477	29,7
3	2014	1588	470	29,6

4	2015	1565	455	29,1
5	2016	1614	476	29,5

Компанияның құрамға еңбек ақы төлеу бюджеті құрамында бекітілген бөлімшелер бойынша қаражат шегінде, қойылған мақсатқа жеткен жұмысшыларды ынталандыру жүргізіледі. Құрам тиімділігін бағалау жүйесі үнемі жетілдіріледі. 2015 жылы Ережеге құрамды бағалау бойынша өзгерістер енгізілді.

3.2. Бірлескен мәдениет.

Компанияның аса маңызды артықшылығының бірі - бірлескен рух құру үшін Компания дәстүрлерін енгізу және нығайту болып табылады. «Бірлескен этика кодексі» жалпы жүйенің кілтті белгілерін анықтайтын негізгі құжаты болып табылады. Компанияның этикалық ұстанымдары және стандарттары оның құндылықтарына негізделген, оның ішінде басты орында, адамдарға деген құрмет, сенім, моральды жауапкершілік, Компания ішкі және сыртқы қатынасындағы адалдық, ашықтық, кәсібилік.

Екібастұз тас көмір кен орындарының дамуымен танысу үшін және Компаниядағы кеншілер еңбегін насихаттау мақсатында 2009 жылдың 25 желтоқсанында «Еңбек даңқы» залының ашылуы болды. Бұл оқиға Екібастұз көмір кен орындарының құрылуына 55-жыл толуын мерекелеу күніне арналды.

«Еңбек даңқы» залының жұмысының негізгі бағыттары көмір өнеркәсібіндегі ардагерлер туралы естелікті құрметтеуге тәрбиелеу, ұрпақ сабақтастығын сақтау болып табылады.

«Еңбек даңқы» залының экспозициясы Екібастұз көмір алыбының даму тарихын жүргізеді және оның дамуының жанашыл кезеңдерінен, көмір жеткізудің географиясынан және өндірісті жетілдіруден көрініс береді. Компанияның дамуындағы биік жетістіктер экспозициялық материалдар куәландыратын (фотосуреттер, наградалар, мақалалар) құрамның қатысуымен ғана мүмкін болды. Экспозициядағы аса маңызды рөл Компанияның әлеуметтік саясатына бөлінген.

«Богатырьдің» тарихи мұрасын сақтау ісіндегі тағы бір қадам 2015 жылдың қыркүйек айында «Богатырь» кенішінің басты байқау алаңындағы «Богатырь» және «Северный» кеніштерінің тау кен көліктік жабдықтарының экспозициясының ашылуы болды. Экспозицияға тоқтатып қоюдан шығарылған және көрмеде көрсету үшін арнайы дайындалған техниканың алты бірлігі енеді. Ашық аспан астында музей құрудың жалпы шығын құны 13,5 млн. тг құрады.

Құрамға деген қамқорлық – бірлескен мәдениеттің негізі. «Богатырь Көмір» ЖШС осы ереже негіз қалаушы болып табылады.

Компания тек материалды ғана емес, сонымен бірге жұмысшыларды моральды ынталандырудың әр түрін белсенді түрде пайдаланады. Кәсіби мерекелерге «Мамандығы бойынша ең үздік» байқаулары өткізіледі. Нәтижесінде жеңімпаздар марапатталады.

Жылына бір рет «Жылдың ең үздік тәлімгерін» анықтау және байқау жүргізіледі және оларға құрмет еңбек Күнін тойлау аясында көрсетіледі және марапатталады.

Әр түрлі мемлекеттік, ведомстволық наградалармен және атақтармен өндіріс озаттары марапатталады. 2016 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС мемлекеттік және ведомстволық наградалармен, облыс, қала және қала маслихатының наградасымен көмір шығару және тасымалдауда ерекше көзге түскен 425 жұмысшы наградталды.

1. Ведомстволық награданы 257 жұмысшы алды:

- «Көмір өнеркәсібінің құрметті жұмысшысы» атағы - 17 адам.;
- I дәрежелі «Шахтер Даңқы» төсбелгісі - 37 адам.;
- II дәрежелі «Шахтер Даңқы» төсбелгісі - 66 адам;
- III дәрежелі «Шахтер Даңқы» төсбелгісі - 57 адам;

- I дәрежелі «Еңбек даңқы» төсбелгісі - 29 адам.;
 - II дәрежелі «Еңбек даңқы» төсбелгісі - 35 адам;
 - III дәрежелі «Еңбек даңқы» төсбелгісі - 16 адам.
2. Грамоталар, атақтар – 167 адам:
- «Компанияның ең үздік жұмысшысы» атағы – 17 адам;
 - «Богатырь Көмір» ЖШС құрмет грамоталары – 107 адам;
 - Облыс және қала Мәслихаттарымен облыс және қала әкімінің құрмет грамоталарымен алғыс хаттары – 20 адам;
 - «Самұрық-Энерго» АҚ Құрмет грамотасы - 8 адам;
 - «KAZENERGY» Құрмет грамотасы - 1 адам;
 - «Самұрық-Энерго» АҚ Алғыс хаты - 4 адам;
 - Қала әкімінің Алғыс хаты - 1 адам;
 - Көмір өнеркәсібінің Салалық кәсіподағының Құрмет Грамотасы– 9 адам;
 - Қазақстан Республикасының кәсіподақтар Федерациясының Құрмет Грамотасы – 1 адам
 - Мемлекеттік наградалар - «Қазақстан Республикасы Тәуелсіздігінің 25 жылдығы» мерейтой төсбелгісі - 6 адам;
 - "Құрметті Кенші" белгісі - 1 адам;
 - "Тау кен үздігі" белгісі - 1 адам.
- Жұмыс мамандығының имиджін көтеру, кәсіби шеберлікті жетілдіру, жұмысшылардың шығармашылық белсенділігін күшейту мақсатында негізгі жұмыс мамандықтары: тартқыш агрегат машинисі, экскаватор машинисі, үлкен жүкті автомобиль жүргізушісі арасында «Мамандығы бойынша ең үздік» жылсайынғы конкурстар өткізілді. Конкурстарда 29 жасқа дейінгі жастар қатысады.

3.3. Құрамды оқыту және дамыту.

Компания жұмысшыларының шығармашыл әлеуетін ашуға бағытталған оқытудың корпоративті жүйесін үнемі жетілдіру Компанияның басым міндеттерінің бірі болып табылады.

Оқу үрдістерін жоспарлау, енгізу және мониторингісі кезінде кешендік тәсілін жүзеге асыру үшін Компанияда 2003 жылдан бері табысты қызмет ететін өзінің жеке Оқыту-курстық комбинаты бар. Оның қызмет ету кезеңінде қысқа мерзімде сапалы әрі аз шығынмен жұмысшыларды дайындау, олардың кәсіби деңгейін арттыру мәселелерін шешуге мүмкіндік туғызатын оқытудың маневрлі корпоративті жүйесі құрылды. 2016 жылдан Серіктестікте жұмысшылардың кәсіби құзырлығын дамытуға бағытталған оқу іс-шараларының диапазонын кеңейтетін оқытудың транспарентті интеграциялық моделі енгізілуде.

Оқу-өндірістік қызметті толық әрі сапалы енгізу үшін рұқсат беру құжаттары алынды. Оқыту-курстық комбинатының жанында әдістемелік кабинеттен, оқу дәрісханаларынан, техникалық кітапханадан, автоматтандырылған және көп атқарымдылық кешендерден тұратын оқыту-өндірістік базасы құрылды. Құрылымдық бөлімшелердің тікелей өзінде оқыту пункттері жұмыс жасайды. Өндірістік практикадан өтуге арналған жұмыс орындары құрылды.

Оқыту-курстық комбинатының қызметінің негізгі бағыттары кестеде берілген:



Кәсіби (қосымша) оқытуды әдістемелік кабинет біліктілік талаптарын ескерумен әзірленген оқу бағдарламасы негізінде жүзеге асырады. Оқыту бағдарламасы оқу тәртіптерінің көлемін және келесі нысандар бойынша оқу үрдістерін өткізудің әдістерін анықтайды: жаңа мамандыққа дайындау, бір мамандықтан екінші мамандыққа дайындау, аралас (қатар келетін) мамандықтарға оқыту және біліктілікті арттыру (разрядты, санатты). Оқу бағдарламасы оқытудың курстық, жеке және құрамдастырылған әдісімен іске асырылады.

Оқытудың құрамдастырылған әдісін енгізу және оқушылардың дайындық деңгейін және сапасын арттыруға, оқушылардың өндірістік үрдіске бейімделу мерзімін қысқартуға, оқу үрдістері субъектілерінің қызығушылығын және жауаптылығын арттыруға мүмкіндік берді. Оқытудың инновациялық әдісін қолданумен 500-ден аса адам өтті.

Әзірленген нормалар, әдістемелік ұсынымдар мен нұсқаулықтар жұмыс мамандығының 152 атауы бойынша оқу үрдістерін тікелей өндірісте ұйымдастыруға мүмкіндік береді.



Компанияның жоғарыбілікті жұмысшыларынан, басты(жетекші) мамандарынан қалыптасқан оқытушылармен нұсқаушылар құрамы жыл сайын кәсіби даярлауда қатысады. Семинарлар, мастер-класстар, тренингтер, әдістемелік жиналыстар өткізу Компания жұмысшыларының тұрақты дамуына септігін тигізеді, ал оқытушылармен нұсқаушылардың уәжімен еңбек ақыларының тиімді жүйесі Компания жұмысшыларын оқу үрдістерінде белсенді қатысуға ынталандырады.

2016 жылы ОКК әдістемелік кабинетімен, Компанияның бас мамандарымен бірлесіп 468 оқу бағдарламасы (жоспарлар) әзірленді.

Оқу іс-шараларына ілесу үшін электронды жинақтар, әдістемелік құралдар, оқу фильмдері, слайд-фильмдер және бейне-роликтиер шығарылады.

Серіктестікте қолданылатын оқытудың дистанционды жүйесі еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау, электр қауіпсіздігі, өрт және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы Еңбек кодексінің талаптарымен Қазақстан Республикасының өзгеде нормативті-құқықтық актілерін үйренуге бағытталған бір қатар оқу жобаларын қысқа мерзімде іске асыруға мүмкіндік береді. Жаңа оқу жобаларын сапалы құруға жұмыс топтарының шығармашылық тәсілдемесі және жоғары жұмысқа қабілеттілігі септігін тигізеді.

2016 жылы оқытудың дистанционды жүйесіне келесі оқу жобалары енгізілді:

- жоғарыда көтергіштердің (мұнаралардың) люлькасында жұмыс жасайтын жұмысшылар үшін үйретуші курстар;
- еденнен басқаруы бар кран операторы үшін үйретуш курстар;
- строптау жұмыстарын орындайтын жұмысшылар үшін үйретуші курстар;
- электр қауіпсіздігі бойынша рұқсат берудің екінші-бесінші тобының көлемінде электр технологиялық және электр техникалық құрам үшін үйретуші курстар;
- алғашқы көмек дәрі қобдишасын ұстау және қолдану бойынша Серіктестік жұмысшылары үшін әдістемелік құрал;
- оҚұралдар және құрылғылармен жұмыс кезінде қауіпсіздік ережелерін үйрену бойынша Серіктестіктің жұмысшылары үшін үйретуші курстар.

Қазақстан Республикасы Тәуелсіздігінің 25 жылдығына ОКК Әдістемелік кабинеті дистанционды оқыту жүйесінде «Тәуелсіздіктің 25 негізі» таныстыру рәсімін дайындап шығарды.



2016 жылы дистанционды оқытудың жүйесінде оқу іс-шараларын (үйретуші курстарды) 4000 аса адам табысты аяқтады.



«Қоғамдық тамақтану» мамандығы бойынша 2015-2016 оқу жылына арналған іс-шаралар жоспарын және дуалды оқытуды енгізу бойынша әлеуметтік серіктестік туралы келісімшартты орындау аясында:

- колледждің оқытушылар құрамы үшін «Богатырь Көмір» ЖШС оқытудың дуалды жүйесін енгізудің тәжірибесі» және «Богатырь Көмір» ЖШС қоғамдық тамақтануды ұйымдастыру» тақырыбында семинар өткізілді;
- Серіктестіктің Оқыту-курстық комбинаты жанында «3 разрядтағы даяшы», «3

разрядтағы аспазшы» жұмыс мамандықтарын алуға бағытталған оқу бағдарламалары іске асырылды;

- Серіктестіктің Қоғамдық тамақтану комбинатымен Оқыту-курстық комбинатының мамандарының қатысуымен оқу тәртіптері бойынша теориялық консультациялар, аралық теориялық және практикалық сынақтар, білікті комиссияның отырыстары өткізілді;

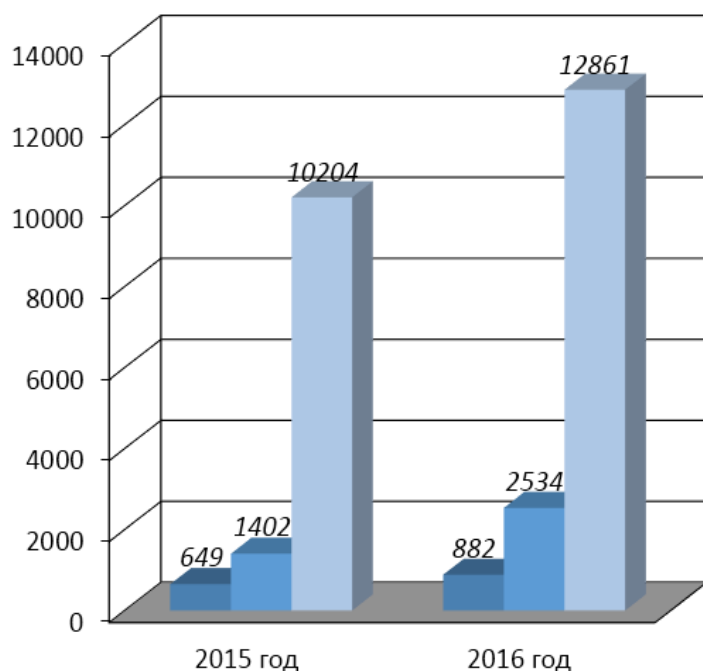
- «4 білікті разрядты аспазшы» мамандығы бойынша оқу үрдісіне ілесу үшін құжаттар (бағдарламалар, оқу жоспарлары, әдістемелік құралдар) әзірленді.

- «Богатырь Көмір» ЖШС дуалды оқытуды енгізу» таныстыру рәсімі дистанционды оқыту жүйесінде әзірленді және орналастырылды.



Қазақстан Республикасының аумағы сияқты халықаралық қатынас бойынша да қауіпті жүктерді тасымалдайтын автокөліктік құралдар жүргізушілерін дайындаудың мамандырылған курстары тұрақты негізде өткізіліп тұрады.

Бірлескен жүйеде маңызды құраушы топ еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау, өрт және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласында, оның үздіксіздігінің принциптерінде құрылған жұмысшылардың міндетті оқытуын ұйымдастыру және өткізу болып табылады. Қазақстан Республикасының жаңа және өзектендірілген нормативті-құқықтық актілерді енгізуді ескерумен, «Серіктестік жұмысшыларының еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау, өрт және өнеркәсіптік қауіпсіздік бойынша білімдерін тексеру, нұсқау және міндетті оқытуды ұйымдастыру туралы Ереженің» жаңа нұсқасы әзірленді.



Қазақстан Республикасының нормативті-құқықтық актілерін орындауға кешендік модульді тәсіл және оқытуды өткізу, нұсқау және білімдерін тексерудің белгіленген бірыңғай тәртібі оқу үрдістерін сапалы жоспарлауға және құрамның дайындық деңгейінің тұрақты мониторингісін жүргізуге мүмкіндік берді.

Компанияның Оқыту-курстық комбинаты жанындағы оқу бағдарламасын енгізу үрдісінде кешендік тәсіл қамтамасыз етті:

- қайталанатын тақырыптарды алып тастау;
- Қазақстан Республикасының нормативті-құқықтық актілер талаптарын және өндіріс өзгешелігін есепке алумен әзірленген оқу сағаттарын қысқарту және трансформер-бағдарламаларын құру;
- өндірістік үрдістерде жұмысшылардың бейімделу мерзімдерін қысқарту;
- оқытумен байланысты экономикалық шығындарды төмендету;
- корпоративті оқытудың жүйесін жетілдірудің құралының, мониторингісінің нәтижелері негізінде құруды.

Компанияда басқарушылық лауазымдарға және орта деңгейдегі басшыларға кадрлық резерв құрылды. Кадрлық резерв бос орынды лауазымдарды ауыстырудың ішкі көзі болып табылады. Басқарушылық лауазымға ұсыну үшін – 70 адамнан құралған және орта деңгейдегі басшылар лауазымына ұсыну үшін – 110 адамнан құралған жұмысшылар тізімі бекітілді. Резерв тізімінен басқарушылық лауазымға 12 қызметкер тағайындалды. «Богатырь Көмір» ЖШС кадрларды дайындау және кәсіби білім беру саласында облыстық және қалалық жетекші оқу орындарымен тығыз өзара әрекет етуде: К.Сәтпаев атындағы Екібастұз инженерлі-техникалық институтпен, Екібастұз инженерлі-техникалық институтының колледжімен, Екібастұз политехникалық колледжімен, Қ.Пішембаев атындағы Екібастұз тау кен-техникалық колледжімен, Екібастұз құрылыс-техникалық колледжімен, Павлодар мемлекеттік университетімен, Қарағанды мемлекеттік техникалық университетімен, Инновациялық Еуразиялық университетімен.

Екібастұз политехникалық колледжімен, Қ.Пішембаев атындағы Екібастұз тау кен-техникалық колледжімен әлеуметтік серіктестік туралы ұзақмерзімді Келісімге және ынтымақтастық жөнінде Меморандумға, Екібастұз инженерлі-техникалық институтпен және Қарағанды мемлекеттік техникалық университетімен ынтымақтастық туралы Келісімге, «Балалар баспанасы түлектерінің өмірімен мансабын жоспарлау» жобасы аясында ынтымақтастық туралы Меморандумға қол қойылды.

Әлеуметтік серіктестіктің басты мақсаты - кәсіби дайындықтың сапасын көтеру, өндірісте тапшы жоғары білікті мамандармен жұмыс кадрларының ағымдағы және болашақтағы қажеттілігін қанағаттандыру.

Компанияда құрамды оқытуға және біліктілігін көтеруге көп көңіл бөлінеді. Есеп беру кезеңінде Серіктестіктің 154 қызметкері біліктілікті көтеру курстарында сыртқы оқудан өтті, семинарлармен тренингтерге қатысты, оқу ағымдарымен 204 адам қамтылды. Шығындардың жалпы сомасы 18,2 млн. теңгені құрады. Оқыту-курстық комбинатындағы ішкі оқытудан 5922 адам өтті, оқу ағымдарымен 16 288 адам қамтылды, шығындар – 6,7 млн. теңге.

3.4. Кәсіподақпен өзара әрекеттену. Ұжымдық шарт.

Компания еңбек ұжымдарында тұрақты әлеуметтік жағдайдың сақталуына ерекше көңіл бөледі. Кәсіпорын әлеуметтік серіктестік ұстанымдарында негізделген кәсіби одақтармен өзара іс-әрекетті дамытады және қолдайды.

Кәсіби одақтармен өзара іс-әрекет келесі деңгейлерде орнатылады:

- салалық – көмір саласындағы жұмыскерлер кәсіподағының орталық органдарымен;
- аумақтық – кәсіподақтың аумақтық органдарымен;
- кәсіпорын деңгейінде – алғашқы кәсіподақ құрылымдарымен.

«Богатырь Көмір» ЖШС Қазақстан Республикасы көмір өнеркәсібінің Жұмысберушісі және көмір өнеркәсібінің жұмысшылар Кәсіподағы, өнеркәсіп және жаңа технология Министрлігі арасындағы Салалық (тарифтік) келісімнің қатысушыларының бірі болып табылады.

Еңбек ұжымының мәжілісінде 2011 жылғы 10 маусымда қабылданған «Еңбек және әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу бойынша Серіктестік әкімшілігімен жұмыскерлер ұжымы арасындағы 2011-2016 жылдарға арналған ұжымдық келісім-шарт» әкімшілікпен жұмыскерлер ұжымы арасындағы еңбек және әлеуметтік қатынастарды реттейтін құқықтық актісі болып табылады.

Ұжымдық келісім-шарт әлеуметтік, экономикалық құқықтарды және еңбекшілердің заңды мүдделерін қорғауға, тиімді жұмыстарды қамтамасыз етуге, ұжымдық келісім-шартқа қол қойған екі жақтың өзара жауапкершілігін көтеруге бағытталды. Сонымен қатар еңбек қатынастары, жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек ақы төлеу, әлеуметтік кепілдемелер, қауіпсіздік және еңбекті қорғау, жастармен жұмыс, жұмыспен қамту мәселелерін қамтыған екі жақтың өзара міндеттері қаралған.

Ұжымдық келісім-шартта міндетті мемлекеттік кепіл сияқты еңбек қатынастары саласында қосымша еңбек төлемі және еңбек қауіпсіздігі қаралған және толық көлемде орындалады.

Әлеуметтік кепілдемелермен жеңілдіктер қатарында:

- зейнеткерлікке шығу кезінде біржолғы жәрдемақы, мерейтой күніне орай ынталандыру;
- операциялық емдеуге дейін және емдеуден кейін операция құнын жарым-жарты өтемақы;
- шипажай-курортты емделуге жеңілдік жолдама беру;
- аз қамтамасыз етілген, көп балалы жұмыскерлердің балаларына тегін жолдама;

- пеш жылуы бар үйлерде тұратын кеншілердің жесірлерін, жұмыс істемейтін зейнеткерлермен мүгедектерді, жұмыскерлерді жылына бір рет көмірмен қамтамасыз ету;
- жұмыскерлермен зейнеткерлерге материалдық көмек;
- жұмыскерлермен олардың балаларын жоғары және орта оқу орындарында оқытуға, жерлеуді ұйымдастыруға, операцияға және тағы басқаларға несие бөлу.
- өндірісте жұмыскер қаза тапқан жағдайда қайтыс болғанның отбасына салықты есептеусіз жылдық еңбекақысының он есе мөлшерінде біржолғы жәрдемақы төлеу;

- МӘС анықтамасымен расталатын бөтен адамның күтіміне мұқтаж 1 топтағы мүгедекті күтуге төлеу үшін ай сайын ҚР белгіленген аз мөлшердегі жалақы төлеу;

- МӘС анықтамасы бойынша егерде ол соған мұқтаж болып белгіленсе, емделуге, протездеуге және медициналық көмектің басқа да түрлеріне, өндірісте зардап шеккендерге қосымша шығындарды төлеу.

2011 жылдан бастап қосымша, Ұжымдық келісім-шарт бойынша төленеді:

- белгіленген айлық тарифінің, еңбекақы мөлшерінің 50 пайыздан 100 пайызға дейінгі мөлшерде бір жылғы жұмыстың қорытындысы бойынша сыйақы төлеу;

- айлық тарифтің, еңбекақы мөлшерінің 50 пайызы мөлшерінде «Кеншілер күні» кәсіби мереке күніне сыйлық беру;

- Ортаайлық еңбекақы есебінен шығумен, одан асырмай, Серіктестіктегі еңбек өтіліміне байланысты жұмыскерлерге уақытша еңбекке жарамсыз бойынша әлеуметтік жәрдемақының өсуі: 5 жыл еңбек өтілімі кезінде - айлық есептік көрсеткіштің он бес есе мөлшерінде; 5 жылдан 10 жылға дейін - айлық есептік көрсеткіштің жиырма есе мөлшерінде; 10 жылдан аса - айлық есептік көрсеткіштің жиырма бес есе мөлшерінде.

Ұжымдық келісім-шарттың Компанияның бөлімшелерінде әлеуметтік тұрмыстық саланы жақсартуға бағытталған уақтылы жөндеулерді қамтамасыз ету бөлімін орындауда 2016 жылы әлеуметтік сала объектілерін жөндеу және көріктендіру бойынша жұмыстар атқарылды. Компанияның әлеуметтік сала объектілеріне жалпы жүргізілген күрделі және косметикалық жөндеулер сомасы 73,0 млн. тенгеден жоғары болды.

Компанияда құрушысы және ұйымдастырушысы жұмыс берушімен еңбек ұжымы болып табылатын екі қор жұмыс істейді: «Қоғамдық қор» және «Халық Денсаулығы» қоры.

«Богатырь Көмір» қоғамдық қоры жалғызбасты аналарға, мүгедек балаларға, I-III топтардағы мүгедектерге, көпбалалы отбасыларға, аз қамтамасыз етілген жұмыс істемейтін зейнеткерлермен жұмысшыларға атаулы әлеуметтік көмек көрсетеді. Есеп беру кезеңінде қорды ұстауға және әлеуметтік көмекке барлығы 67,2 млн. тенге аударылды.

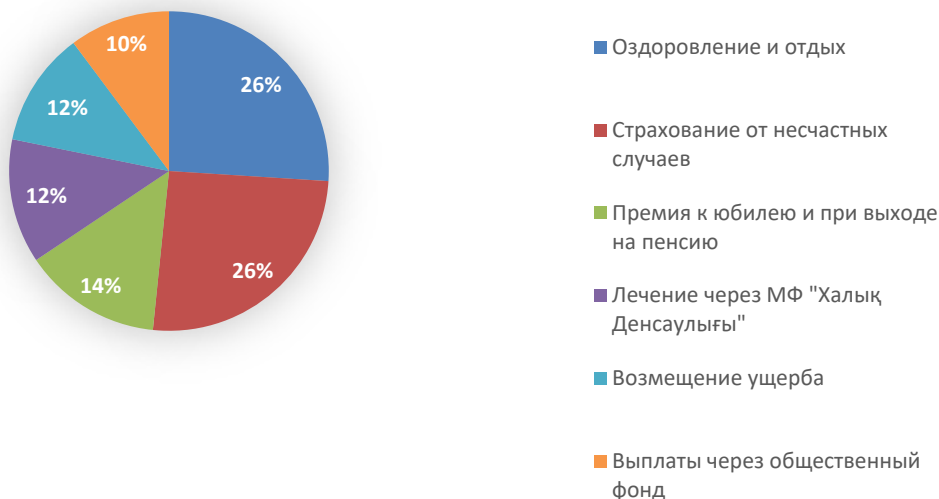
«Халық Денсаулығы» қоғамдық медициналық қоры қорға қатысатын жұмыскерлердің және олардың отбасы мүшелерінің емделуін төлейді. Компания 2016 жылы медициналық қорға «қатерлі топтағы» жұмыскерлердің емделуі үшін, олардың жарнасына қосымша, жұмыскерлердің емделу құнының жарым-жарты өтемақысы үшін, сонымен қатар қорды жергілікті қамтуға 82,8 миллион тенге бөлді.

Жұмыс істейтін жас отбасылардың, жастардың мәселелерін табысты шешу үшін Компания үшін шиеленіскен тапшылық мамандықтар бойынша оқумен жұмысты бірімсіздікте қатарынан атқаратын жұмысшыларға ЖОО оқуын жыл сайын бөлінеді:

- 1,5 млн. тенгеге дейін тұрғын үй алуға пайызсыз несие;
- 400 мың тенгеге дейін оқуға пайызсыз қарыз алуға;
- 30,0 мың тенгеге дейінгі мөлшерде бала тууы кезінде пайызсыз несие;
- «Жасыбай» Демалыс Орталығына тегін жолдамалар.

Компанияның қосымша жеңілдіктерімен кепілдерін қоса, әлеуметтік пакет құны 650,0 млн. тенгені құрайды.

Диаграммада Ұжымдық келісім-шартқа сәйкес әлеуметтік жеңілдіктермен кепілдемелерге шығындар құрылымы ұсынылды.



3.5. Жастар саясаты.

Жастар саясатының саласы «Богатырь Көмір» ЖШС даму Стратегиясының ажырамас бөлігі болып табылады. 2016 жылы жұмысқа жастардың ішінен 258 адам қабылданды, бұл жанадан қабылданғандардың жалпы санынан 42,2% құрайды.

Компания басшылығы, кадр ресурстарын жанартудың векторын дамытудың бар маңыздылығын сезіне отыра, Компания қатарына жастарды тарту бойынша бар күштерін салуда, Компаниядағы жастар саясатын дамытумен жетілдіруге көп көңіл бөледі. 29 дейінгі жастағы жас жұмысшылардың саны 1125 адамды құрады.

Компанияда тау кен, темір жол, автомобильді, техникалық саладағы дарынды және талантты жас мамандарды, тапшы мамандыққа ие жас жұмысшыларды жұмысқа тарту және бекіту мақсатында, Жастар Бағдарламасы аясында:

- «Оқу орындарының түлектерін қабылдау және жұмысқа орналастыру» Ережесі әрекет етуде;

- тапшы мамандықтардың тізімі бекітілді және жеңілдіктер қарастырылды;

Компания өндірістен қол үзбей жоғары немесе кәсіби білім алуға ниетті жұмысшыларды белсенді түрде қолдайды. Оларға беріледі:

- төленетін оқу демалыстары, оқуды төлеу үшін пайызсыз несие бөлінеді;

- 2013 жылдың қазанынан бекітілген Ережеге сәйкес жас жұмысшыларға тұрғын үй алуға (салуға) пайызсыз несие беріледі.

Әлеуметтік серіктестік аясында «Богатырь Көмір» ЖШС Екібастұз қаласының жұмыспен қамту және әлеуметтік мәселелер бөлімімен және жұмыспен қамту Орталығымен «Жастар практикасы» бағдарламасы бойынша жұмысқа жас мамандарды қабылдау туралы шарт жасалды.

Есеп беру кезеңінде жасалған шарттар негізінде жастар практикасына 10 адам қабылданды. Жастар практикасының мерзімі аяқталған соң Компания штатына 4 адам (бос орынға) ауыстырылды.

Сонымен қатар Павлодар, Екібастұз және Баянауыл оқу орындарының 62 студенті «Жасыбай» демалыс орталығындағы уақытша жұмыс орындарына келесі жұмыс мамандықтары бойынша қабылданды: ас үй жұмысшысы, тәрбиеші көмекшісі, жүк тасушылар, қызметшілер, қызметтік ғимараттарды жинаушы, аула тазалаушы.

Компания жыл сайын оқу орындарының оқушыларына оқуларына атаулы шәкіртақылар мен гранттар бөледі. Бұл кезең ішінде орта-арнаулы оқу орнының 2 оқушысы атаулы шәкірт ақыны алды: Қ.Пішембаев атындағы Екібастұз тау кен-техникалық колледжінің 1 оқушысы және Екібастұз құрылыс-техникалық колледжінің 1 оқушысы.

Білім беру гранттарын Серіктестіктің 2 жұмыскері алды. Гранттар «Екібастұз инженерлі-техникалық институтына «Техникалық машиналар және жабдықтар» мамандығы бойынша және Қарағанды мемлекеттік техникалық университетіне «Машина құрылысы» мамандығы бойынша бөлінді.

Қазақстан Республикасының «ҚР мемлекеттік жастар саясаты тұжырымдамасы туралы» № 73 үкімін орындауда, Компанияда 2012 жылы бекітілген жас жұмысшыларды әлеуметтік бейімдеуге және олардың кәсіби өсуіне септігін тигізетін Бірлескен Жастар Қозғалысы Бағдарламасы бойынша жұмысты жүргізу жалғасуда.

Әр құрылымдық бөлімшелерде, жастар саясатын іске асыру мақсатымен, осы тәріздес Кеңестер құрылды және БЖҚ қызметін ұйымдастыру бойынша жұмысшы жастар ішінен жауапты тұлғалар анықталды. БЖҚ кәсіпорын әкімшілігімен және кәсіподақ комитетімен бірлесіп, өз ұстанымдарын бекітеді.

Жастар өндірістік және қоғамдық өмірге белсене қатысады, олардың арасында көптеген шығармашыл дарынды балалар көп. Жастар қозғалысы балаларының күшімен бірлескен іс-шаралар, сондай-ақ жыл сайын стадионда Шахтер Күнін мерекелеу ұйымдастырылып өткізіледі. Олар жастардың бос уақытын қамтуды, КТК, байқаулар, конкурстар ұйымдастырады.

2016 жылдың мамырында халықтар достығы қалалық фестивалінде театрландырылған көрініске қатысып, қазақ ұлтын таныстырды.

2016 жылдың маусымында ҚР Рәміздер Күніне арналған акцияға қатысты

3 қазанда Павлодар қаласында Павлодар облысының жастар саясаты мәселелері жөніндегі Басқармасы «Жастар Павлодар.kz» жастар форумын өткізді. Біздің Компанияның жастары форумға барып, қатысып келді.

Біздің Компания өз міндетін адал еңбек егуді қалыптастыруда, тәртіп стандартын өсіруде көреді. Адал еңбек егуді қалыптастыру жоспарында моральды ынталандырудың жүйесі әрекет етеді: адам өзінің жетістігімен мақтанатындай, Құрмет Тақтасында ең үздік жұмысшылардың портреттерін орналастыру, салтанатты жиындарда «Шахтер Даңқы», Еңбек Даңқы» белгісімен наградаларды міндетті тапсырумен құрмет грамотасын жыл сайынғы марапаттау және өзгелерге үлгі болу.

Жастар арасында дене шынықтыру және спортты дамыту мақсатында Компанияда үлкен спорт залымен, тренажер, футбол алаңымен, бассейнімен бар спорттық-сауықтыру кешені бар.

Жылына екі реттен кем емес қалалық және облыстық жарыстарға қатысқаннан басқа, біздің жастар спорт командасы Астана қаласына спорттың олимпиадалық, халықтық және ұлттық түрі бойынша республикалық жарыстарға шығып, жүлделі орындар алып отырады.

2016 жылы, 7-11 қыркүйек аралығында, жас спортсмендер командасы Астана қаласында «Самұрық-Қазына» АҚ Спартакиадасына, ал 15-18 қыркүйек аралығында Ақсу қаласында тау кен-металлургиялық және көмір өнеркәсібінің кәсіпорындары арасындағы Спартакиадаға қатысты.

IV. ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ.

4.1. Аварияға қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.

«Богатырь Көмір» ЖШС өнеркәсіпті қауіпті объекті бола тұра, аварияға қарсы тұрақтылықтың жағдайын қолдау және қамтамасыз ету бойынша жұмыстарды үнемі жүргізіп тұрады.

Компанияда «Богатыр Көмір» ЖШС қауіпті өндірістердің қауіпсіздік Декларациясы» әзірленді.

БГП КазНИИ өндірістік қауіпсіздіктің өзге де нормаларында және тау-кен жұмыстарын қауіпсіз енгізу бөлімінде жобалы-техникалық және ұйымдастырушылық-әдістемелік құжаттаманың нормативтік келісімі үнемі жүргізіледі.

Кәсіпорынның объектілерінде аварияны және басқа да төтенше жағдайларды жою және ескерту үшін, жыл сайын апатты-құтқару және техникалық жұмыстарды орындауға ҚР ТЖМ ӨҚ және ТЖ үшін «ЦШ ПВАСС» РМКК «МВГСО» филиалымен келісім-шарт жасалады. Келісім-шарт аясында қаралды:

- кеніш ауасының құрамын, шахтаның және өзге де қызмет көрсететін объектілердің тау-кен қазбаларының шаңдатуымен шаңжарылысының қауіптілігін тексеру бойынша жоспарлы жұмысты енгізу, жалпы алғанда, кәсіпорынның өрткеқарсы қорғаудың жағдайы;

- демді айыратын (шахтаның тау-кен қазбаларында айыратын құрылысты ашу немесе тұрғызу) қорғаушы құралмен арнайы жабдықтауды талап ететін техникалық жұмыстарды орындау;

- құрғату шахтасында сияқты, ашық тау-кен жұмыстарында өртпен апатты жағдайлар пайда болған жағдайда жұмыстарды орындау, апатты-құтқару жұмыстарын жүргізу.

Барлық өндірістік объектілерде апатты жоюдың сәйкес бағдарламасы және жоспары әзірленді, ҚР ТЖМ ТЖ және ӨҚ КМК «ЦШ ПВАСС» «МВГСО» РМКК филиалының мамандарымен бірлесіп апатқа қарсы және өртке қарсы жаттығулар жүргізіледі.

Кәсіпорында қысым астында жұмыс істейтін жүк көтергіш машиналармен сауыттарды қауіпсіз пайдалануды қадағалау бойынша топтар құрылды. Ғимаратпен құрылыстың техникалық жағдайын қадағалау ұйымдастырылды.

4.2.Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы саясат.

Компанияда қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласындағы Саясат әрекет етуде. Оның негізгі ұстанымы – өндірістік жетістіктер мен экономикалық нәтижелер адам өмірінің және оның денсаулығының басымдылығы болып табылады, ГОСТ 12.0.230-2007 еңбекті қорғауды басқарудың жүйесі, сонымен қатар, ҚР СТ OHSAS18001-2008 «Өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық менеджментінің жүйесі» табысты енгізілді және әрекет етуде. Нәтижесінде «Богатырь Көмір» ЖШС еңбекті қорғауды басқарудың жүйесіне, өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық жүйесіне сәйкестіктің сертификаттарының әрекеті ұзартылған ішкі инспекциялық аудит өткізілді.

Еңбекті қорғауды басқарудың белгіленген жүйесімен сәйкес, барлық құрылымдық бөлімшелерде қамтамасыз етіледі:

- жұмыс орындарында және технологиялық үрдістерде алдын алуды өткізу, өндірістік жабдықтарды және технологиялық үрдістерді аса қауіпсізге ауыстыру арқылы кез келген қауіпті болдырмау шаралары;

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

- апатты жағдайлардың дамуын және жарақаттану факторларының әсерін болдырмау бойынша шұғыл шаралар;

- еңбек жағдайымен өткізілетін ісшараларды талдау және бағалау;

- қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша жұмыстармен ісшараларды жоспарлау;

- түзету және тексеру әрекеттері;

- еңбек қауіпсіздігін шұғыл басқару және жұмыстарды ұйымдастыру;

- еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету бойынша жұмыстарды ынталандыру.



«Богатырь Көмір» ЖШС құрылымдық бөлімшелерімен 2015 жылы қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша алдын алу жұмыстарын өткізу туралы мәлімет.

№	Көрсеткіштер атауы	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Құрылымдық бірліктердің ИТЖ, басшылармен, мамандармен ҚжәнеЕҚ жағдайына, өнеркәсіпті санитарияға тексеру жүргізілді.	1983	2028	2348	2793	5829
2.	Бұзушылықтар анықталды	12237	12622	12948	11373	13417
3.	Пайдалануға тыйым салынды (объектілерді, жабдықтарды т.с.с.)	16	27	14	4	16
4.	Мемлекеттік органдардың бақылаушыларымен тексерулер өткізілді	4	4	2	0	4
4.1	Мемлекеттік еңбек инспекциясы. Анықталды/ Жойылды	122/122	38/38	4/4	0	10/9
4.2	ОГТКП. Анықталды/ Жойылды	62/62	30/30	0	0	212/204
4.3	ОГПК. Анықталды/ Жойылды	2/2	54/54	0	0	150/112
4.4	УГСЭН. Анықталды/ Жойылды	17/17	14/14	6/6	0	16/11
5.	Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бойынша бұйрықтар, үкімдер шығарылды.	386	416	425	390	494

6.	Тәртіптік жауапкершілікке тартылды, адам.	207	164	110	191	350
7.	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайларын жақсартқаны үшін марапатталды, адам./млн. тенге	274/1,7	286/2,4	314/2,1	668/2,4	75/2320,6
8.	ТӘК отырыстары өткізілді (Қжәне ЕҚ тұрақты-әрекет етуші комиссия)	86	92	89	100	105

Ережемен және санитариялық нормалардың талаптарына сәйкес жұмыс орындарындағы еңбек жағдайының санитариялы-гигиеналық зерттеулері орындалды, оның ішінде:

- ішкі өрттердің аймағындағы жұмыс орындарында азот диоксидімен көміртек окисін ұстау;
- жұмыс аймағындағы ауада күкіртті сутегіні ұстауға;
- ашық тау-кен жұмыстарының аймағындағы жұмыс орындарында көмір шаңдарын ұстауға;
- желдеткіш қондырғыларының жұмысын тиімділікке сынау;
- еңбек жағдайы бойынша өндірістік объектілерді аттестациядан өткізу;

Компанияда барлық жұмыс орындары еңбек жағдайы бойынша аттестациядан өтті. Аттестация қорытындысы бойынша зиян жағдайындағы жұмыс үшін жұмыскерлерге жеңілдікпен төлемақы белгіленеді. Еңбектің зиянды жағдайымен әр жұмыс орнына «Еңбек жағдайын жақсарту және сауықтыру бойынша іс-шаралар жоспары» әзірленді.

Жыл сайын «Еңбек жағдайымен өртке қарсы жағдайды жақсарту, жұмыс қауіпсіздігін қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттануды ескерту бойынша іс-шаралар» әзірленеді.

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау талаптарын сақтау мақсатында 2016 жылдың 12 ай ішінде келесі ісшаралар орындалды:

- жеке қорғалудың құралдары, арнайы киімдер және арнайы аяқ киімдер алынды;
- кестеге сәйкес еңбек жағдайы бойынша жұмыс орындарында міндетті кезеңдік аттестация өткізілді;
- жоспарға сәйкес құрылыспен ғимараттарға сараптама жүргізілді;
- отты қорғау құрамымен ғимараттармен құрылыстардың ағаш құрылымдарына өңдеу жүргізілді;
- бақылау құралдарына, оның ішінде радиоизотопты құралдармен иондармен қаныққан сәуле таралудың жағдайына мемлекеттік тексеру жүргізілді.

Жалпы ісшаралардан басқа Компания бойынша құрылымдық бөлімшелерде сонымен бірге әр түрлі өндірістік жағдайларды ескеретін еңбекті қорғау бойынша ісшаралар әзірленеді және орындалады.

4.3. Өндірістік жарақаттану.

Өндірістік жарақаттанудың көрсеткіштері кестеде берілген:

№	Көрсеткіштер	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Кәсіпорында жыл соңында жұмыс істейтіндердің саны, адам.	7283	7138	6928	6565	6156
	оның ішінде әйелдер	1833	1843	1822	1746	1689
2.	Қайғылы жағдайлар саны	8	4	1	5	8
	оның ішінде топтық	1	-	-	-	1
3.	Зардап шеккендер саны	10	4	1	5	9

	оның ішінде әйелдер	10	4	1	5	9
4.	Өлім нәтижесімен зардап шеккендер саны	-	-	-	-	1
	оның ішінде әйелдер	-	-	-	-	1
5.	Ауыр нәтижесімен зардап шеккендер саны	7	-	1	3	5
	оның ішінде әйелдер	-	-	-	-	-
6.	Топтық к/ж зардап шеккендер саны	3	-	-	-	2
	оның ішінде өлім нәтижесімен	-	-	-	-	-
7.	Топтық к/ж зардап шеккен әйелдер саны	-	-	-	-	-
	оның ішінде өлім нәтижесімен	-	-	-	-	-
8.	Профаурулар бойынша зардап шеккендер саны (алғашқы анықталғандар)	-	-	-	-	-
9.	1000 жұмыс істейтіндерге к/ж жиілік коэффициенті	1,3 9	0,56	0,14	0,75	1,3

Қайғылы жағдай бойынша тікелей және жүйелі себептер анықталды, оларды жою бойынша ісшаралар әзірленді.

Қайғылы жағдайдың негізгі себебі қауіпсіздік және еңбекті қорғау ережелерін бұзу болып табылады.

4.4. Денсаулық сақтау және кәсіби аурулардың алдын алу.

2016 жылдың ішінде «Богатырь Көмір» ЖШС 2006 жылдан Компания жұмыскерлеріне медициналық қызмет көрсетуді жүзеге асыратын «Казанада» ЖШС үйлестірушісі болып табылатын «Салауатты өмір салты» бағдарламасы бойынша ісшараларды жүзеге асыру жалғастырылды. Есеп беру кезеңінде ауысымдық медициналық куәландыру және шұғыл көмек қызметтері бойынша сомасы 75 780,0 мың тенгеге көрсетілді.

Құрылымдық бөлімшелерде санитариялы-эпидемиялық жағдайды жақсарту үшін өндірістік және тұрмыстық ғимараттарды, асханаларды жуынатын жерлерді санитариялы бақылау жүргізуді жүзеге асыратын санитариялы дәрігер бар, алғашқы ауруларды қабылдау және қаланың емделу мекемелеріне жолдамалар беру жүргізіледі.

Алдын алу мақсатымен денсаулық пункттерінің медицина қызметкерлері ауру адамдардың диспансерлі тобына рецидивке қарсы емдеуді жиі жүргізеді.

Денсаулық пункттері жағдайында қаланың медициналық мекемелеріне келесі жеткізумен және жатқызумен дәрігер алды және дәрігерлік медициналық көмек уақтылы көрсетіледі.

«Богатырь» кенішінің денсаулық пункттері базасында салқын тигеннен болатын және созылмалы аурулармен жұмысшыларға физиотерапевтік емдеу жүргізіледі, сонымен қатар, сүйек-бұлшық ет жүйелерінің ауруларын алдын алу және емдеу үшін арнайы жабдық орнатылды. ТКЖЖ зауытының медициналық пунктінде «Казанада» ЖШС медициналық қызметкерлері СӨС қалалық Орталығының мамандарымен бірлесіп Орталық Қалалық ауруханалардың жетекші тар шеңберлі мамандарымен биохимиялық талдаулардың экспресс-тестісін анықтаумен, кеңес берумен (кардиолог, невропатолог, терапевт), жүрек-қан тамырлары және сүйек-бұлшық ет жүйелерінің ауруларын алдын алу бойынша Акциялар өткізеді.

Компанияның бөлімшелерінде медицина қызметкерлерімен алдын алу мақсатымен дәрістер, әңгімелер, дәрігер алдындағы көмекті көрсету бойынша сабақтар жиі жүргізіледі, санитарлы бюллетень шығарылады, жұмыс орындарына залалсыздандыру өңдеу жүргізіледі.

Вирусты аурулардың жайылуын алдын алу үшін маусым алды кезеңде вакцинация және витаминотерапия жүргізіледі. 2016 жылы «Инфлювак» гриппозға қарсы вакцинасын 1200 аса адам алды, Компания жұмысшыларына работникам Компаня

бөлімшелеріндегі жұмысшыларға «Ревит» витамині және «Ремантадин» таблеткалары таратылды.

Созылмалы ауруларды және кәсіби патологияның алғашқы белгілерін ерте анықтау мақсатымен жыл сайын Компанияда, санэпидемқадағалаудың кеңесі бойынша алдын ала медициналық байқаулар өткізіледі. Жыл сайынғы профилактикалық мед.байқауды және флюорографияны 2016 жылы өткен жұмысшылар саны 5629 адамды құрады. Медициналық байқауларды өткізуге жұмсалған жалпы сома 7 657,4 мың теңгені құрады.

Профилактикалық байқау қорытындысы бойынша «қауіп тобы» қалыптасады. Осы топты таңдау үшін критерииі – еңбек өтілімі, зиянды еңбек жағдайларының бары (теңселіс, шу, шаң, газбен бүлінгендік, дене жүктемесі т.б.), жас, жалғаспалы аурулар болып табылады. Компанияның қаражаты есебінен жалпы сомасы 9,3 млн. тенгеге «Қауіп тобы» бойынша 192 жұмысшы емделді, орта айлық еңбек ақының 100 пайызы мөлшерінде жүргізілетін еңбекке жарамдылық парағы бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленді.

2016 жылда қаланың меншікті клиникаларында жоспарлы стационарлы емделуді 2166 адам алды. Амбулаториялық зерттеумен емделуді 2865 адам алды. «Халық Денсаулығы» қоғамдық қор арқылы емханаға 13168 адам барды.

Компания жұмысшыларын алдын алу және сауықтыру мақсатында 260 жолдама алуға шарт жасалды:

«Мойылды» санаториі – 150 дана;

«Белокуриха» курорты – 80 дана;

«Арман» санаториі – 30 дана.

Барлық жолдамалар сатылды, оның ішінде күкіртті сутегі және көміртек тотығы бөлінетін аймақта жылдық жұмыс уақытының 50 пайызынан кем емес жұмыс істеген 26 жұмысшыға санаторлы-курорттық емделуге тегін жолдамалар (2015 ж-29 адамға), аванстар 105 адамға берілді.

Одан басқа Компания 5 жыл және жұмысының үздіксіз еңбек өтілімі бар жұмысшыларға санаториялы-курортты емделуге бір жақ жолақысының құнын өтейді. 2016 жыл ішінде жолақы құнының өтемақысы 3 млн.теңгені құрады.

Бүгінгі күнде Компанияның өзінің жеке «Жасыбай» демалыс орталығы бар, оған енеді: Баянауылдың ұлттық қорығының «Жасыбай көлінде орналасқан «Қарлығаш» балалар сауықтыру лагері және «Березка» демалыс үйі.

«Жасыбай» демалыс орталығында Компанияның 3010 жұмысшысы және оның отбасы мүшелері сауықтырудан өтті, оның ішінде аз қамтылған отбасылардың 1037 баласына 200 орын бөлініп, «Қарлығаш» балалар сауықтыру орталығында тегін демалды. Демалыс орталығын қамтуға шығындарды төмендету мақсатында демалыс орнына және балалар сауықтыру орталығына жолдамаларды сырт тұлғаларға және ұйымдарға толық құнымен сату жалғасуда.

2016 жылы «Березка» демалыс үйіне жолдама сатудан 117,4 млн. тенге, «Қарлығаш» БСО -45,0 млн.тенге алынды.

2016 жылы санаториялы-курортты емделуге және «Жасыбай» демалыс орталығына жолдамалардың құнын жартылай өтеуге 129,1 млн.теңге жұмсалды.

Инвестициялық шығындар мен дизайн-жобасымен сәйкес 2016 жылы демалыс үйінің аумағын көріктендіру бойынша жұмыс жалғастырылды.

«Березка» демалыс үйінің аумағында жануарлармен құстарды орналастыру үшін байланыс жануарлар бағын құру жүргізілді. «Жасыбай» ДО аумағында күрделі жөндеу бойынша шығындардың жалпы сомасы – 3,7 млн. тенге.

Күрделі жөндеу бойынша жоспарды орындау аясында тұрмыстық ғимараттарды, демалушылар үшін бөлмені жайластыру, «Жасыбай» ДО жұмысшы құрамы үшін әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсарту бойынша жұмыстар жүргізілді. 2016 жылы «Жасыбай» ДО күрделі жөндеулер жүргізу бойынша шығындардың жалпы сомасы 9,8 млн. тенгені құрады.

«Жасыбай» ДО сапалы демалыс үшін әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсарту үшін сатып алынды: асхана үшін жаңа сауда-технологиялық жабдық – сомасы

2,3млн.тенге, номерлерде қою үшін телевизор – жалпы сомасы 1,7 млн.тенге., қайықтар – сомасы 1,6 млн.тенге. «Березка» ДО аумағында орналасқан балалар алаңы үшін жабдық сатып алынып орнатылды, сомасы 3,5 млн.тг.

4.5. Бұқаралық спортты дамыту.

Компания үшін маңызды басымдылығы болып құрам арасында салауатты өмір салтының идеясын алға тарту бойынша бағдарламасы қалады. «Богатырь Көмір» ЖШС спортты-сауықтыру кешеніне енеді: футбол алаңы, ойын залы, ауыр атлетика залы, фитнес класс, үстел теннисінде ойнау үшін фойе, бассейнімен сауна, жуынатын жермен киім ілетін жер, үлкен теннисі үшін жасанды төсеммен алаң, жағажай волейболы үшін алаң, «Workout» айналысу үшін жабдық орнатылды. ТКЖЖ зауытының аумағында ойын залы, городок ойнайтын алаң, футбол алаңы.

ҚР және облыс, қала, Компанияның спорттық-бұқаралық ішараларына қатысуға және өткізуге есеп беру кезеңінде шығындалғаны – 5,6 млн. тенге, спорттық жабдықтар және құралдар, спорттық киімі-кешектер сатып алуғана шығындалғаны– 3,5 млн. тенге.

Жұмысшылардың өмір жалғастығының деңгейін көтеру, ауруларын, жұмыс уақытын жоғалтуды төмендету мақсатымен өндірісте Елбасының Қазақстан халқына «Жаңа онжылдық – жаңа экономикалық өрлеу – Қазақстанның жаңа мүмкіндіктері» жолдауын іске асыруда халыққа әзірленген «Дене шынықтыру-спорттық қозғалысты дамытудың 2010-2020 жылдарға арналған бағдарламасы» іске асырылады. Бағдарлама міндеті – адамның өз денсаулығы үшін ынтымақтастық жауапкершілігі ұстанымын енгізу, салауатты өмір салтын насихаттау және бұқаралық спорты енгізу.

Бүгінгі күні спорттың әр түрлі түрімен айналысуға жұмысшылардың барлық жас санаттары тартылды. «Богатырь Көмір» ЖШС қаламыздың өнеркәсіптік кәсіпорындары арасында өз жұмысшыларын спортпен айналысуға тарту бойынша көш басында тұр.

Бір жыл ішінде дене шынықтырумен және спортпен айналысатын еңбекшілердің санын (үгіт және насихат жолымен) көбейту бойынша жұмыстар атқарылды.

Компанияда қызметкерлердің басым көпшілігі, олардың жеке денсаулығын нығайту табысты еңбек қызметінің, кәсіби өсуінің кепілі болып табылатынына терең түсінікпен қарайды.

Компанияда дене шынықтырумен және спортпен айналысатын жұмысшылармен олардың отбасы мүшелерінің саны жыл сайын көбеюде:

Жыл	Спорттық-сауықтыру кешеніне қатысу	ҚР және облыс, қала, Компанияның спорттық-бұқаралық ішараларына қатысуға	Барлығы
2012	1520	340	1860
2013	1560	380	1940
2014	1600	400	2000
2015	1660	420	2080
2016	1680	425	2105

Сонымен қатар Компанияда ұйымдастырылған спорттық-бұқаралық ішаралар саны артуда:

Жыл	Компания ішінде	ҚР, облыстық, қалалық	Барлығы
2012	46	52	98
2013	48	58	106
2014	51	73	124

2015	55	56	111
2016	44	68	112

Бұл жылдың заңды қорытындысы әр түрлі деңгейдегі жарыстарда кәсіпорын жұмысшыларының спорттық жетістіктері болды. Солардың бірі:

- Екібастұз қаласының кәсіпорындары мен ұйымдары арасындағы жұмыс Спартакиадасында бірінші командалық орын, спорттың 15 түрі бойынша;
- Футбол бойынша қала Чемпионатында бірінші орын;
- «Самұрық-Қазына» АҚ құрама командасы құрамында II Спартакиадада үшінші орын;
- ардагерлер арасында шағын футбол бойынша қала Чемпионатында бірінші орын.

Спорттың әр түрлі түрі бойынша жарыстар Компанияда жыл бойы өткізіледі.

Қысқы мерзімде конькимен сырғанау спорты бойынша, қысқы күрес бойынша, балықты мұз астымен аулау бойынша жарыстар ұйымдастырылады. Жазғы маусымда келесі турнирлер дәстүрге айналды: спорттық-сауықтыру кешенінің әмбебап алаңында үлкен тенниспен футбол бойынша, даланың мамандырылған жаттығу орындарында -«Workoud» спорттық акробатикасы бойынша, ойдан құралған волейболды құм алаңында - жағажай волейболы бойынша, сонымен бірге ССК стадионында жазғы Президенттік көпкүрес.

V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ

5.1. Экологиялық менеджментті жүйесі.

«Богатырь Көмір» ЖШС ISO 14001-2004 талаптарына жауап беретін экологиялық менеджменттің енгізілген және қалыптасқан жүйесін тиімді орналастырады.

«TUV Ihternational RUS Ltd» фирмасының СЕРТИФИКАТЫ «TUV Rheinland Precisely Right» аудиторларымен өткізген бақылау аудиттің қорытындысы бойынша менеджмент жүйесіндегі тиімділіктің әрекетін күмәндануға қоймайтын жақсартудың өлшемдері анықталды.

Компания басшылығы қоршаған ортаны қорғау бойынша мақсаттармен бағдарламаларды іске асыру үшін қажет ресурстарды ұсынады. Өзекті мақсаттар қоршаған ортаның көрсеткіштерін жақсартуға және қоршаған ортаға зиянды әсерін қысқартуға қатысты.

5.2. Табиғатты қорғау ісшаралары.

2016 жылда қоршаған ортаны қорғау бойынша ісшаралар бағдарламасы орындалды:

➤ Көмір экскавациялау кезінде сулау және кеніштегі технологиялық автожолдарды суару шанды басуды 5,29 тоннаға төмендетті. Шахта суларын технологиялық автожолдарды суаруға пайдалану 4,19 тоннаға шахта суларымен ластанатын заттарды тастаудың көлемнің төмендеуіне мүмкіндік береді. Шанды басуға ағымдағы шығындар 113,7 млн. тенгені құрады;

➤ Үйіндідегі ішкі өрттерді сөндіруді алдын алу мақсатында ішкі ашудың жыныстарын оқшаулау бойынша іс-шаралар кешені газ тәріздес ластанатын заттардың атмосфераға шығуын 3,71 мың. тоннаға төмендетті. Іс-шараларды орындауға ағымдағы шығындар 94,99 млн.тенгені құрады;

➤ Жару жұмыстарының өндірісі кезінде суландырылған ұңғыманы қолдану атмосфераға өлшенген бөлшектерді шығару 12,3 тоннаға, жыныс шаңдарын 13,454тоннаға төмендетті;

➤ Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің аумағында көріктендіру және жасылдандыру жүргізілді. Қосымша құрылымдық бөлімшелерде ағаштармен бұтақтар 668 дана отырғызылды. Жасыл көшеттерді күту бойынша жұмысқа шығындар 1,85млн.тенгені құрады.

➤ Есеп беру кезеңінде барлығы 1 292,4 млн. тенгеге табиғатты қорғау іс-шаралары жоспарланды. Орындау фактісі 1 962,4 млн. тенгеге орындалды. Ісшараларды енгізуден экономикалық әсер 199,4 млн. тенгені құрады.

5.3. Өндіріс қалдықтарын азайту.

Өндіріс құрылымына позитивті өзгерістерді енгізу және кәсіпорында қолдану үшін қалдықтарды азайтудың оперативті саясатын жасау мақсатымен олардың қайта өңделуін, зиян келтірмейтін ету, пайдаға жарату, қауіпсіз жою және пайдалы қазбаларды жүзеге асыратын жеке және заңды тұлғаларға беру арқылы қалдықтарды қайта пайдалану, жиналған қалдықтарды қысқарту шаралары қарастырылды:

➤ Сыртқы үйінділерге ашу жыныстарын орналастыруды төмендету ішкі үйіндіні қалыптастыру есебінен 9,04 млн. м³ құрады;

➤ Котельный жұмысынан пайда болатын 4 703тонна күлқождар шалшықтанған аумақты көріктендіруге пайдаланылды;

➤ Өндеуден өткен майлар 196,131 тонна жиналды, оның ішінде 61,808 тонна сыртқы ұйымдарға жіберілді; 73,367 тонна өз қажеттілігіне пайдаланылды;

➤ Сынапты шамдардың өндеуден өткен 9 876 данасы пайдаға жаратуға пайдаланылды;

➤ Тұтынушыларға сатылды және берілді: 1 480,5м³ отын шпалдары; 616 өндеуден өткен автошиндер; 195 п.м. өндеуден өткен көліктік ленталар; 134 дана бұрын қолданылған металл бөшектері; 10,53 тонна өндеуден өткен аккумуляторлар; 2 612,6 тонна шығындармен қара және түрлі түсті металл сынықтары;

➤ Павлодар қаласының қалдықтарын полигонға қауіптің кәріптасты деңгейінің 184,55 тонна қалдықтарын, Жасыл деңгейдегі қауіптің 21,1 қалдықтары; Екібастұз қаласының қалдықтарын полигонға Жасыл деңгейдегі қауіптің – 3 194,5м³, 3 347,2м³ тұрмыстық қалдықтарын; Қарағанды қаласының қалдықтарын полигонға – 2,397 тонна көмуге жіберілді.

ҚОРЫТЫНДЫ.

«Богатырь Көмір» Компаниясы 2016 жылдағы Компания қызметі туралы кілтті ақпарат көрініс тапқан, кең қоғамдастықтағы бесінші Әлеуметтік есепті ұсынады.

Біз оны іскерлі және тәжірибелі қоғамдастықтағы Компанияның қабылдауының мүмкін болған жағымсыз стереотиптерін жеңіп шығуда, мүдделі жақтармен қатынастарда, ашық және айқын саясатты өткізуде маңызды құрал ретінде қарастырамыз. Сонымен бірге оның көмегімен біз жариялы түрде өзіміздің басты миссиямыз- әлеуметтік жауапкершілікті жария етеміз. Біз өзараәрекет ететін қоғамды құрметтеп, қоршаған ортаны қорғай отыра, өндірістік қызметті қауіпсіз әдіспен жүргізуге ұмтыламыз. Біздің еңбек қорғау, өнеркәсіптік және жалпы қауіпсіздік, қоршаған ортаны қорғау саласындағы мақсатымыз - жазатайым оқиғалардың, қоршаған ортаға зақыммен денсаулыққа зиянның болмауы.

Әлеуметтік есепті жариялай отыра, біз, өзара сыйластықпен іскерлік серіктестік, өзімізге алған міндеттерді адал сақтау ұстанымы негізінде біздің серіктестікпен құрылымдық сұхбатты әрі қарай дамытуға және қолдауға, оларда Компания қызметінің нәтижелері туралы объективті көзқарас қалыптастыруға үміттенеміз.



Роторлы экскаватордың жұмысы.



Көмірді вагондарға тиеу.



Конвеерлі лента.



Көмірді самосвалға тиеу.



Құрастырып жөндеу алаңындағы жаңа БелАЗдар.



Мамандығы бойынша ең үздік конкурсының қатысушылары.



БЖКБ Мамандығы бойынша ең үздік конкурсының тапсырмаларының бірін орындау.



Инновация мен жаңа технологиялар бойынша оқу-көрсету кабинетінің ашылуы.



Наурыз мейрамында.



Наурыз 22.03.16



Қалалық сенбілікті өткізу.



Сенбілік. 16.04



Мәжіліс залы. Спортсмендерді марапаттау.



Қазақ тілі бойынша сертификаттар табыстау.



Қазақ тілі бойынша сертификаттар табыстау.



Қазақстан халықтарының бірлігі күні.



А.И. Шмеерді еске алуға арналған футболдан турнирі.



А.И. Шмеерді еске алуға арналған футболдан турнирі.



Жасыбай демалыс орталығы.



Қарлығаш балаларды сауықтыру орталығы.



ОКК Еңбек күні (ардагерлер).



Жаңажылдық қайырымдылық шыршасы.



Балалар үйіндегі Жаңа жыл.



ОКК Еңбек күні (ардагерлер).