

МАЗМҰНЫ

ҮНДЕУ.	3
I. КОМПАНИЯ ТУРАЛЫ.	4
1.1. Сапа менеджментінің жүйесі.	5
1.2. Өндірістік жүйенің дамуы.	6
1.3. «Lean Six Sigma» бағдарламасы.	6
II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.	7
III.ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕКҚАТЫНАСТАРЫ.	8
3.1. Еңбекақы төлеу жүйесі және жұмысшылардың уәжі.	8
3.2. Корпоративтік мәдениет.	10
3.3. Құрамды оқыту және дамыту.	11
3.4. Кәсіподақпен өзара әрекет. Ұжымдық шарт.	14
3.5. Жастар саясаты.	16
IV.ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК.	17
4.1. Апатқа қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.	17
4.2. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласындағы саясат.	18
4.3. Өндірістік жарақаттану.	20
4.4. Денсаулықты қорғау, кәсіптік ауруларды алдын алу.	20
4.5. Бұқаралық спортты дамыту.	22
V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ.	23
5.1. Экологиялық менеджмент жүйесі.	23
5.2. Табиғатты қорғау іс-шаралары.	23
5.3. Өндіріс қалдықтарының төмендеуі.	23
5.4. Жерлердің топырақ құнарлығын қалпына келтіру.	24
ҚОРЫТЫНДЫ.	25



Құрметті серіктестіктер, әріптестер!

Сіздердің назарларыңызға Қазақстан-Ресей бірлескен «Богатырь Көмір» Компаниясының жұмысының төртінші әлеуметтік есебін ұсынамын. Оның жариялымы біздің ақпараттық айқындылыққа және ашықтыққа көтерілудің тағы бір маңызды қадамы болатынына көзім анық жетеді. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік – бұл кез келген кәсіпорынның жұмысының маңызды қағидасы.

2013 жылдағы біздің жұмысымыздың нәтижесі біздің қойылған міндеттердің барлығын орындағанымызды сөз етуге мүмкіндік береді. Көмірдің 41,8 миллион тоннасын жүзеге асыра отыра, өндірістің және сауданың тұрақты көрсеткіштерін сақтап қалдық. Қазақстан және Ресей Федерациясының энерго жүйесіне арналған

тауарлардың ең сенімді және тексерілген қамтамасыз етушісінің тартыспен жеткен ұстанымына ие болдық. Бұл – Компанияның жеті мыңдық еңбек ұжымының тәртіпке салынған жұмысының нәтижесі.

Біздің табыстарымыз бен жетістіктеріміз білікті сияқты жас мамандарды да тартуға бағытталған әлеуметтік бағдарламаларды жүзеге асыру үшін, жұмыс орындарымен еңбекақы төлеу деңгейінің саясатын жүргізу үшін, жұмысшылардың толық демалысы үшін, сонымен қатар Ұжымдық шартпен кепілдендірілген оларға қосымша жеңілдіктер беруге жағдайларды жақсарту үшін негіз болып табылады. Кәсіпорында талантты, келешегінен зор үміт күттіретін немесе қатты мұқтаж мамандықтарға ие жастарды тарту және бекіту мақсатында 2013 жылдың 1 қазанында жас келешегінен зор үміт күттіретін жұмысшыларға баспана сатып алуға қарыз беру бойынша жаңа Ереже енгізілді.

2013 жылы «Богатырь Көмір», әлеуметтік-бағдарлы кәсіпорын ретінде, әр түрлі әлеуметтік жобаларды жүзеге асыруға белсенді қатысты. Біздің Павлодар облысындағы және Екібастұз қаласындағы әкімдікпен өзара әрекет жасауымыз, өткен жылдардағыдай, өзіне қоғамдық ұйымдардың қызметін қолдауға, дене шынықтыру және спортты дамытуға, Ұлы Отан соғысы және еңбек ардагерлеріне, әлсіз аз қамтамасыз етілген жергілікті тұрғындарға көмек көрсетуге қатысты маңызды саясатты енгізетін әлеуметтік серіктестік туралы келісім негізінде құрылды.

Жыл сайын Компания бірнеше Ұлттық жүлделерге қатысады: «Парыз», «Сенім», «Алтын Жүрек». 2013 жылы Компанияға «Lean Six Sigma» әдістемесін енгізгені үшін «Сенім» байқауының «Ең HR-жобасы» аталымы бойынша арнайы жүлде, «Алтын Жүрек» байқауының «Ардагерлерге деген қамқорлық үшін» аталымында диплом табысталды.

Бұл есеп - «Богатырь Көмір» және әр жұмысшысы 2013 жылы немен тыныстағаны, адам өмірінің сапасына және кәсіпорын тұрақтылығына әсер еткен негізгі оқиғалар мен ерліктері жайлы әңгіме. Сондықтан, жоғарыда мазмұндалғаннан қорытынды шығара отыра, Компанияның еңбек ұжымына тиімді және кәсіби жұмысы үшін ризашылығымды білдіргім келеді.

**Виктор Щукин,
«Богатырь Көмір» ЖШС бас директоры.**

I. КОМПАНИЯ ТУРАЛЫ.

«Богатырь Көмір» — ашық тәсілмен көмір шығару бойынша Қазақстандағы ең ірі, серпінді дамыған кәсіпорын. Компанияның үлесіне Екібастұз көмір алыбында шығарылатын көмірдің жалпы көлемінің 63 пайызы келеді.

КӨМІРДІҢ НЕГІЗГІ ТҰТЫНУШЫЛАРЫ.



- 67,6% — Қазақстан Республикасы
- 32,4% — Ресей Федерациясы

2002 жылы Қазақстан Республикасының энергетика және минералды ресурстар Министрлігімен «Богатырь» және «Северный» кеніштерінің шегінде Екібастұз тас көмір кен орындарын жасауға 45 жыл мерзіммен келісім-шарт жасалды. Кәсіпорын тау кен жұмыстарының өнімділігіне мерзімсіз лицензияға ие.

Компания үнемі көмір шығару тиімділігін арттыруда. Кәсіпорынның болашақтағы даму бағдарламасы жасалды және табысты жүзеге асырылуда.

2013 жылы Компания Қазақстан және Ресей Федерациясының энерго жүйесіне көмірдің 41,8 миллион тоннасын шығарды және артты.

Компанияның құрамына кіреді: «Богатырь» кеніші; Богатырь жүк тиеу көлікті басқармасы; тау-кен көлікті жабдықтарды жөндеу бойынша Зауытты өзіне енгізетін жөндеу бойынша Дирекция, энергиямен жабдықтау бойынша Басқарма, темір жол жабдықтарын жөндеу бойынша Басқарма; Автобаза; Технологиялық Көлік Басқармасы; өзіне әлеуметтік объектілерді енгізетін Әлеуметтік даму басқармасы; Қоғамдық тамақтану комбинаты, Спорттық-сауықтыру кешені, «Жасыбай» демалыс орталығы.

31.12.2013 жылғы жағдай бойынша Компанияда 42 ұлтты 7138 адам еңбек етті, оның ішінде:

- орыс – 48,4 %
- қазақ – 32,3 %
- украиндар – 8,9 %
- немістер – 2,7 %

Жоғары білімді жұмысшылар – 20,4%, орта арнаулы біліммен – 27,2%, орта біліммен – 52,4 %, экономикалық ғылым докторы - 1 адам.

1.1. Сапа менеджментінің жүйесі.

Компанияның дамуында «Сапа менеджментінің жүйесі» ISO 9001 стандартының талаптарына сәйкес, 2006 жылдан бастап сапа менеджментінің жүйесін жасау және енгізу маңызды рөл атқарды. Кәсіпорынды басқару жүйесімен өндірісін, технологиясын дамытуға және жетілдіруге мүмкіндік берген талаптар, жалпы алғанда, өнімнің бәсекеге қабілеттілігін ең жоғары сапалы деңгейге көтеруге мүмкіндік берді. Көмірді және қиыршық тастарды шығару және тасымалдау, сонымен қатар тау-кен технологиялық жабдықтарды жөндеу сертификация саласы болып табылады.

ISO 9001 және ISO 14001 халықаралық стандарттарын енгізу қамтамасыз етеді:

- Компанияның қызметін жақсартуды;
- клиенттердің қанағаттану дәрежесін көтеруді;
- өнім сапасын көтеруді;
- басқару нәтижелілігін көтеруді;
- құрамның жауапкершілігімен нәтижелілігін көтеруді;
- қоршаған ортаға жауапты қатынастарды бекітуді.

Сапа менеджментінің жүйесі жұмысының тиімділігі жыл сайын «Intertek Moody International» филиалының ЖШС, сертификаттайтын органдармен өткізілетін ішкі тәуелсіз аудиттер, сонымен қатар Компанияның ішкі аудиттері барысында расталады.

2013 жылдың мамырында Компания ISO 9001:2008 стандартының барлық талаптарына сәйкес келетіндігін растаған өзінің сапа менеджменті жүйесінің кезекті бақылау аудитінен табысты өтті.



Компанияда сапа менеджменті жүйесінің нәтижелілігін көтеру үшін жыл сайын жүйе талаптарына жұмысшыларды оқыту жүргізіледі. 2013 жылдың 4 тоқсанында, 12 жұмысшы «ISO 9001:2008 мен ISO 19011:2002 сәйкес менеджмент жүйесінің ішкі аудиторы» курсы бойынша, ал 40 жұмысшы — «ISO 9001:2008 стандартының талаптары» курсы бойынша оқытудан өтті.

2013 жылы Компанияда ГОСТ 12.0.230-2007 еңбекті қорғау басқармасының жүйесі, сонымен қатар СТ РК ОHSAS18001-2008 «Өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық менеджментінің жүйесі» табысты енгізілді және әрекет етуде.

1.2. Өндірістік жүйенің дамуы.

Бүгін нарық шартында — шығындарды көп мөлшерде төмендету міндеті қойылды. Нарық өндіріс тиімділігінің үнемі көтерілуін талап етеді. Нарық талдауын өткізе отыра, кәсіпорын өз алдына келесі жылға нақты бизнес-мақсаттар қояды — өнімнің өз бағасын төмендету, Компанияның жалпы тиімділігін және еңбек өнімділігін көтеру.

Бірінші кадам — бұл адамдарды дамыту, өйткені біреуге сүйенуге қажет. Компанияда барлық жұмыс істейтіндер төрт топқа бөлінген. Бірінші топ – топ-менеджменттер, екінші — бағыттар бойынша атқарушы аппаратпен құрылымдық бірліктердің басшылары, үшінші — «кайзен»-командалар, қара және жасыл белдіктер, яғни, ол басшылар үшін жаттықтырушы болатын, жаңа жүйенің өзгешелігін және оның дәстүрлі қатынас жасаудан өндірісті ұйымдастыруға айырмашылығын көрсететін эталонды учаскелерді құрайтын адамдар. Төртінші, ең негізгі және бұқаралық топ — мастерлер, бригадирлер және жұмысшылар. Үрдіске барлық топтарды тарту міндеті қойылды, бірақ негізгісі — бұл мастерлермен бригадирлер тобын тарту.

Бірінші кезекте көмір шығару және жөндеу технологияларының барлық түрлері ұсынылған Компанияның белгі алаңдары тандалды. Онда эталонды учаскелердің жүйесі, яғни, дайын өнімнен қызмет көрсету операциясына дейін біздің тапсырыс берушіге керек алмаспайтын ағым құрылды. Өндірістің барлық буынында қандай мәселе бары талқыланды, жалпы мақсаттар мен жалпы міндеттер құрылды.

Есеп беру кезеңінде Компания жұмысшыларымен 1585 «кайзен»-өтініштер берілді, оның ішінде 1074-і жүзеге асты. Берілген және қарауға қабылданған өтініштердің авторлары бекітіліген ережеге сәйкес, сыйақы алды, есеп беру кезеңі бойынша төлем сомасы 2,5 млн-ға жуық тенгені құрады.

«Кайзеннің» айрықша ерекшелігі мынадан құралады: жақсарту бойынша қызмет тікелей жұмыс орындарында жоспарланады және орындалады. Осыған байланысты «кайзен» өндіріс бейнесінің кезеңмен өзгеруі бойынша қызметке құрамды тартудың тамаша құралы болып қызмет етеді. «Богатырь Көмір» ЖШС құрылымдарында 64 АЗ (А үш) жобасы қорғаудан өтті. Расталған экономикалық әсер 114,9 млн.тг құрады. Жоба командаларына қатысушыларға есеп беру кезеңі бойынша төлемдер сомасы 10 млн. тенгені құрады.

Өндірістік жүйе – бұл Компанияның стратегиялық мақсаттарына жетуге, оның ұзақ мерзімді өсуімен бәсекеге қабілеттіліктің жоғары деңгейін қолдауға мүмкіндік жасайтын білім жиынтығын қалыптастырудың, іздену мен құрудың, ең үздік тәжірибелерді таңдау мен енгізудің механизмі. Өндірістік жүйе – бұл қызметкерлердің өзінің күнделікті жұмысын басқаша ойлауға, үнемі тиімділікке ұмтылуға қанаттандыратын философия.

1.3. «Lean Six Sigma» бағдарламасы.

«Lean Six Sigma» бағдарламасы 2011 жылдың наурызында басталды. Бұл өндірілмейтін шығындары жоюға тоғыстырылған «Үнемді өндіріс» және өнім сипаттарының тұрақтылығына және үрдістердің вариабельдігінің төмендеуіне мақсатталған «Lean Six Sigma» сапасын басқарудың жүйесін біріктіретін интегралданған тұжырымдама Бұл тәжірибені енгізе отырып, Компания өндірістік мәселелердің жылдам

шешілуіне, сатылым, маркетинг, коммерциялық ұсыныстардың есебі, баға пайда болуы, тапсырыстарды өндеу, сонымен қатар қаржы және еңбек ресурстарын басқару сияқты үрдістердің табысты реттелуіне сенеді. Қазақстанның көмір өнеркәсібінде жоба алғаш рет енгізілді. Ол жас және мақсатқа ұмтылғыш жұмысшыларға өзінің ашылмаған мүмкіндіктерін жүзеге асыруға, соның нәтижесінде өзінің кәсіби мансабының биігіне жетуіне мүмкіндік береді.

Тұжырымдама мәні әр үрдістің шығуының сапасының жақсару қажеттілігіне, кемістіктердің аздылығына және операциялық қызметтегі статистикалық ауытқуларға сәйкес келеді. Ол сапаны басқарудың әдісін пайдаланады, оның ішінде, статистикалық, өлшенетін мақсаттар мен нәтижелерді пайдалануды талап етеді, сонымен қатар кәсіпорында мәселелерді жою және үрдістерді жетілдіру бойынша жобаларды жүзеге асыратын арнайы жұмыс тобын құруды болжайды.

Жобаны алғаш енгізгенде оқытудан Компанияның 63 жұмысшысы өтті, оның ішінде 2013 жылы – 23 адам. Енгізуді бастаған кезең бойынша — 72 жоба аяқталды, оның ішінде 2013 жылы – 40 жоба. Жобаларды енгізгеннен жалпы экономикалық әсер 486, 5 млн. тенгені құрады., оның ішінде 2013 жылы – 325,6 млн. тг.

2013 жылы «Lean Six Sigma» әдістемесін енгізу» жобасы «Сенім» республикалық байқауына қатысуға ұсынылды. Кәсіпорында халықаралық тәжірибені қолдану оның жоғары тиімділігімен перспективтілігін дәлелдеді. «HR-менеджерлер ассоциациясы» республикалық қоғамдық бірлестігі оны ең үздік деп таныды және «Богатырь Көмір» ЖШС-ін «Ең үздік HR-жобасы» аталымында «HR-менеджерлер ассоциациясы» республикалық қоғамдық бірлестігінің арнайы жүлдесімен марапаттады. Бұл Компания инвестицияны тек көмір өнімін шығару технологиясымен үрдістерді жетілдіруге ғана салуға емес, сонымен қатар кәсіпорынның интеллектуалды әлеуеттің дамуына да салуға өз міндеттерін орындайтынын тағы да растайды.

II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.

Компания белсенді қатысады:

Еңбек қатынастары саласында Қазақстан Республикасының тұрғындарды әлеуметтік қорғау және еңбек Министрлігі және Қазақстанның әлеуметтік бағдарлы бизнес-құрылымдары арасындағы Келісімге қосылу жолымен БҰҚ Ғаламдық шартын жылжытуға, өндірістің өсуімен жетілдіруін, ынталандыруға бағытталған экономикалық саясаттағы, көмір саласында жаңа технологияларды енгізудегі, Қазақстан Республикасының жаңа технологиялар және индустрия Министрлігімен, Қазақстан Республикасының көмір өнеркәсібіндегі жұмысшылар Кәсіподағы және Қазақстан Республикасының көмір өнеркәсібіндегі жұмыс берушілер арасында Салалы (тарифті) келісім жасау жолы арқылы оның жұмысшыларының табыстарының өсуіне қатысты әлеуметтік мәселелерді шешуде.

Павлодар облысының Әкімдігімен өзара ынтымақтастық туралы Келісіммен сәйкес, бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі аясында Компания аймақтың әлеуметтік маңызы бар жобаларды жүзеге асыруға қатысады. Бұл мақсатқа 223,0 млн. тг жұмсалды. Компания адам өмірін жақсартуға бағытталған қалалық әлеуметтік бастамаларды дамытуға және қолдауға, қалалық әлеуметтік бағдарламаларға қатысады.

Қаланың тау-кен муниципалды аймағында келесі жұмыстар атқарылды:

- балалар әткеншектері, төбешіктер, «саңырау құлақтар» және құмдар жасалды және орнатылды – 90 данаға жуық;
- кіші сәулетті пішіндер орнатылды және боялды, жөндеу жүргізілді – 65 дана;
- балалар алаңына қоршау орнатылды және жөндеу жұмысы жүргізілді – 220 м. аса;
- аулаларды жабдықтау үшін қиыршық тастар және елеулер әкелінді – 200 м³аса;
- құмдар әкелінді – 130 м³аса.

Шығынның жалпы сомасы 2,4 млн. тенгені құрады.

2013 жылы № 3 «Зерде» орта мектебінің аумағында демеушілік көмек ретінде құны 22,4 млн. тенге жасанды төсеммен футбол алаңы салынды. Қалалық сурет мектебінің аумағында «Палитра» шағын-бағы құрылды, соның арқасында мектеп оқушылары енді шығармашылықпен тек оқу сыныптарында ғана емес, сонымен бірге таза ауада да айналыса алады.

Қаланың экологиялық жағдайын жақсарту және аймақты жасылдандыру бойынша жұмысы жалғастырылды:

- құрылымдық бөлімшелерде ағаш отырғызу жүргізілді – 2800 дана;
- қала аумағында ағаш отырғызылды – 600 дана;
- гүл отырғызылды – 16000 дана;
- көгал алаңына шөптер егілді – 334 кг.

Жасыл көшеттерді сатып алу шығыны 4,7 млн. тенгені құрады.

Қосымша қалада және құрылымдық бөлімшелердің аумағында Баянауыл Ұлттық табиғи паркінің тәлімбағымен ұсынылған 11200 дана қарағай көшеттерін отырғызу жүргізілді. Қайтарусыз қаланың оқу орындарына өз учаскелерінде отырғызу үшін 1000 данаға жуық қарағай көшеттері жіберілді.

Қайырымдылық көмек көрсету аясында сомасы 14,5 млн. тенгеге жөндеулер жүргізілді.

Қысқы мезгіл басталасымен, өткен жылдағыдай, қалалық саябақта Жаңа жыл мұз қалашығы және мұз пішіндері орнатылды, қысқы мезгіл ішінде шефтік хоккей кортын құю өткізілді.

Жыл сайын Компания қалалық қайырымдылық марафонына қатысады, қаланың және облыстың білім беру, спорт мекемелеріне, қоғамдық қорларға қайтарымсыз көмек көрсетеді. Есеп беру жылында, барлық демеушілік және қайырымдылық көмек сомасы 285,6 млн. тенгеге көрсетілді.

III. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

3.1. Енбекақы төлеу жүйесі және жұмысшылардың уәжі.

Компаниядағы жұмысшылар уәжінің жүйесі өнімділікті ынталандыруға, еңбек сапасына, тиімді қызметке жағдай жасайтын және Компаниядағы стратегиялық мақсатқа жетуге әкелетін барлық қасиеттердің шығармашылығын, орындаушылықты және бастамаларды тануға бағытталды. Екібастұз қаласындағы еңбек нарығында қатаң бәсекелестік жағдайында, құрамды ұстау және тарту үшін уәж, кез келген адамның жұмысына енбекақы төлеу үшін ғана емес, сонымен бірге дәл біздің Компанияда жұмыс істеуге белсенді ынтасы болатындай, өзінің күнделікті қызметінде жоғары нәтижелер алатындай, Компания басшылығына қатынасының адалдығына ынталандыру болатындай жұмысшыларды уәждеу қажет. Уәж жүйесі – бұл Компанияда жұмыс жасайтын, нарық қатынасына, құрамды басқарудың инновациялық әдісіне бейімді және теңбе-тең болу үшін үнемі жетілетін адам құндылықтарына және ішкі қажеттілікке бағытталған арнайы іс-шаралар.

Жұмысшылар уәжінің қағидалары:

- Қазақстан Республикасының заңнамасына сай болу;
- Компанияны дамытудың ұзақ мерзімді жоспарына және стратегиясына сай болу;
- айқындылық;
- әділдік;
- дұрыстық;
- бәсекеге қабілеттілік.

Компания жұмысшыларының еңбек ақысын ұйымдастыру еңбек шартында белгіленген кепілді еңбек ақы мөлшерлерін, тарифтік төлемдерді пайдалану негізінде құрылады және есептік кезең ішінде шындығында өтелген уақытқа байланысты. Одан басқа, негізгі еңбек ақылар түнгі уақыт (22:00-ден 06:00 таңға дейін) үшін қосымша төлемнен, тұрақты сипаттағы ай сайынғы сыйақыдан, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін қосымша төлемдерден, кәсіби шеберлігі және жоғары біліктілігі үшін үстемелерден тұрады. Негізгі еңбек ақының үлесі бірізгілікті төлемді есептеусіз жұмысшылардың орта айлық еңбек ақысының 75 пайызын құрайды. Сонымен қатар еңбек ақы өзіне жұмыстың ағымдағы нәтижелеріне сыйақыларды, кәсіби мерекелерге, мерейтой күндеріне бірізгілікті төлемдерді, өзге де ынталандыратын төлемдерді, қосымшаларды, үстемелерді, ұжымдық шартпен және ҚР заң актісінде қаралған өтемақыларды және әлеуметтік төлемдерді енгізеді.

Кәсіби шеберлігін көтеруді ынталандыру, еңбек сапасы және белгіленген өндірістік тапсырмаларды орындағаны үшін материалды мүдделерін және жауапкершілігін күшейту мақсатында жоғары кәсіби шеберлігі және жоғары біліктілігі үшін тарифтік ақыларға және қызметтік төлемдерге тарифтік ақының, төлемнің 10 мен 50 пайыз арасында дифференциалды үстемелер енгізіледі. Жұмысшыларға мамандықты, қызметті алмастырғаны үшін, аз саны бар жұмысқа, жұмысшының уақытша болмағаны үшін қосымшалар белгіленеді.

Жыл сайын Қазақстан Республикасындағы (Павлодар облысында) инфляция қарқынына сәйкес, статистикалық органдардың мәліметі бойынша тарифтік төлемдеріне және еңбек ақы мөлшеріне индекстеу жүргізіледі. 2013 жылдың 1 қаңтарынан бастап тарифтік төлемдер (еңбек ақылар) Компания жұмысшыларына 6 пайызға өсті, өткен жылғы орта айлық еңбек ақы 128,9 мың тенгені құрады.

Құрамды басқару саясатында, жұмысшылардың уәжінің жүйесінде маңызды орынды сыйақы алады: жөндеудің санды және сапалы көрсеткіштерін орындағаны; технологиялық жабдықтардың өнімділігі; аса маңызды өндірістік тапсырмаларды орындағаны; құрылыстың объектілерін және өндірістік қуаттылықты әрекетке енгізгені; өндіріске шығындарды азайту бойынша ұсыныстар, пайдалылықты көтергені және нәтижелікке жеткені үшін және т.б.

Уәждеу жүйесі жасалған қорытынды негізінде ай сайын талданады, кезеңмен жанарады. Қорытындысында – жұмысшыларды өндірістік еңбекке ынталандыру жүйесі үздіксіз үрдісті ұсынады.

Компанияда нақты нәтижеге көзделген бірыңғай мәдениет қалыптасады. Жұмысшылардың қойған міндеттеріне жетуде өзін өзі жүзеге асыруы, қызығушылығы үшін жағдай жасалады.

Есеп беру жылында алғаш рет ЭКГ-15М №1901, №1902 и ЭКГ-12УСМ № 1603, № 1604 жаңадан алынған экскаваторлардың бригадаларымен өндірістік тапсырмаларды құру туралы Шарт жасалды. Қызметтің нәтижесі бойынша бір жыл ішінде бригада мүшелеріне айлық тарифтік ақылардың 3,3-тен 5-ке дейін мөлшерінде сыйақы төленді. Салтанатты жағдайда алғыс хаттар табысталды және 2014 жылға шарттар жасалды.

Құрамды уәждеу үшін жалпы нәтижесі үшін жеке жауапкершілік сезімін көтеруге 2013 жылдың қыркүйегінде тау-кен көлікті жабдықтарды тиімді пайдалануға, әр жұмыс орнында еңбек өнімділігінің өсуіне бағытталған уақытша «Өндірістік тапсырмаларды орындағаны және еңбек өнімділігін көбейткені үшін Компания жұмысшыларын ынталандыру туралы Ереже» әрекетке енгізілді.

Құрамды басқару, құрамды дамытудың жетекті түрлерін енгізу, орындалатын жұмыстың сапасы мен өнімділігін көтеру мақсатында 2010 жылдан «Богатырь Көмір» ЖШС адам ресурстарын басқару саласында бизнес-үрдістердің ең негізгісі енгізілуде – құрам қызметінің тиімділігіне баға.

Қызмет тиімділігінің бағасы – бұл барлық қызметкерлерді Компания стратегиясын жүзеге асырудың бірыңғай үрдісіне тартуға, сонымен қатар ұйымдастыру мәдениетін дамытуға бағытталған ұйымдастырушылық құзырдың қажетті деңгейіне сәйкестігі және

қойылған мақсатқа қызметкерлердің жетудің тұрақты мониторингісі және коммуникациясы негізі жатқан ұйымдастырудың тиімділігін үздіксіз көтеру үрдісі.

Қазіргі уақытта басшылармен жұмысшылар арасында кәсіпорын стратегиясына және жұмысшылардың жеткен нәтижелеріне шынайы бағаға бейімделген мақсат қоюда кері байланыс орнатылды. Атқарылған жұмыс Компания мамандарының құзыреттілігінің жоғары деңгейін, өз жұмысына салынған нәтижелерді жақсартуға олардың қолдауын және ұмтылуын, сонымен қатар кәсіпорын дамуына тартылу ниетін әсерлі көрсетті.

3.2. Корпоративтік мәдениет.

Компанияның аса маңызды басымдылығы корпоративті рух құру үшін кәсіпорын дәстүрін енгізу және бекіту болып табылады. «Корпоративті әдептің Кодексі» жалпы жүйенің белгілі элементтерін анықтайтын негізгі құжат болып табылады. Компанияның этикалық ұстанымдарымен стандарттары оның құндылықтарына негізделген, оның ішінде басты орынды адамдарға деген құрмет, сенім, моральды жауапкершілік, ішкі және Компания сыртындағы қатынастағы әділдік, ашықтық, кәсіби шеберлік алады.

Жаңадан қабылдаған жұмысшылардың жақсы бейімделуі мақсатында оларға Компания туралы қысқа мәліметтер, әрекеттегі жеңілдіктер және кепілдер келтірілген жол нұсқаушы брошюрасы беріледі.

Екібастұз тас көмір кен орнының дамуымен танысу үшін және шахтер еңбегін насихаттау мақсатында «Богатырь Көмір» ЖШС-да 2009 жылдың 25 желтоқсанында «Еңбек даңқы» залының ашылуы болды. Бұл оқиға Екібастұз тас көмір кен орнының қалануына 55-жыл толуына арналған мерейтой күнін тойлауға арналды.

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

«Еңбек даңқы» залының экспозициясы Екібастұз тас көмір алыбының даму тарихын жүргізеді және оның дамуының жаңашыл кезеңін, көмір жеткізудің географиясын және өндірістің жетілдіруін көрсетеді. Кәсіпорын дамуындағы жоғары көрсеткіштер экспозициялық материалдар (суреттер, наградалар, мақалалар) куәландыратын жұмысшылардың қатысуымен мүмкін болды. Экспозициядағы маңызды рөл Компанияның әлеуметтік саясатына аударылды.

Жұмысшыларға деген қамқорлық — корпоративті мәдениеттің негізі. Мұндай курс жұмысшылардың тек мүдделеріне ғана емес, жалпы алғанда мақсаттарға да жауап береді. Компания жұмысшыларды ынталандырумен марапаттаудың тек материалды жағын ғана емес, сонымен қатар моральдық жағының да әр түрін белсенді пайдаланады. Кәсіби мерекелерде «Мамандығы бойынша ең үздік» байқаулары өткізіледі, нәтижесінде жеңімпаздар марапатталады.

Жылына бір рет «Жылдың ең үздік тәлімгері» анықталады және байқау өткізіледі, олар сый құрметке ие болады және марапатталады.

Адал еңбегі және жоғары кәсіби ісі үшін жұмысшылар мемлекеттік, ведомстволық, корпоративтік наградалармен және атақтармен марапатталады.

Өткен жылы награда мен атақты 424 адам алды, оның ішінде.:

- «Көмір өнеркәсібінің құрметті жұмысшысы» атағын — 24 адам;
- «Шахтер даңқы» төсбелгісін — 155 адам.;
- «Еңбек даңқы» төсбелгісін — 98 адам.;
- Облыс және қала Мәслихаттары мен Әкімдіктердің Құрмет Грамотасымен және алғыс хаттарымен — 10 адам.;
- Компанияның Құрмет грамоталары — 108 адам.;
- «Богатырь Көмір» ЖШС құрмет тақтасына — 17 адам.

Мемлекеттік наградамен 3 адам марапатталды: «Ерең еңбегі үшін» медалімен (За трудовое отличие) және ҚР Президентінің Құрмет грамотасымен, Қазақстан Республикасы Тәуелсіздік күнін мерекелеуге байланысты 1 адам «Облыс алдындағы

еңбегі үшін» белгісін табыстаумен Павлодар облысының әкімімен марапатталды, сонымен қатар Компанияның 8 жұмысшысы «KAZENERGY» құрмет грамотасымен, медалімен, алғыс хатымен марапатталды.

Компания 8 наурыз, Жаңа жыл, «Шахтер күні» кәсіби мерекелеріне және кәсіпорынның мерейтой күндеріне корпоративтік іс-шараларды өткізеді.

Уақтылы және анық кері байланыс алу мақсатында құрамның қанағаттанушылығына сауалдар жүргізіледі. 2013 жылы құрамның қанағаттанушылық деңгейі 80,5 пайызды құрады, ол «жақсы» бағасына сай келеді.

3.3. Құрамды оқыту және дамыту.

Сапалы жоспарлауға, оқу үрдістерінің енгізілуіне және үздіксіз мониторингісіне кешендік тәсілді жүзеге асыру үшін Компания өз жұмысшыларының кәсіби дамуы үшін келесі бағдарламаларды іске асыратын меншікті Оқу-курстық комбинатына ие:

- жаңа жұмыс мамандықтарын дайындау;
- бір мамандықтан екіншісіне қайта дайындау;
- екінші мамандыққа (шектес) оқыту;
- біліктілікті көтеру (категорияны, санатты);
- еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласында жұмысшыларды оқыту;
- өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласында жұмысшыларды оқыту;
- арнайы курстар;
- семинарлар, тренингтер, мастер-кластар.

Оқу-өндірістік қызметті енгізу үшін рұқсат құжаттары алынды, өз бетінше тікелей өндірісте жұмыс мамандықтарының 147 атауы бойынша оқу үрдістерін ұйымдастыруды анықтайтын нормалар, әдістемелік ұсынымдар және нұсқаулықтар жасалды.

Оқу-курстық комбинаты жанынан әдістемелік кабинет, оқу аудиториялары, техникалық кітапхана, автоматтандырылған және көп қызметті кешендер кабинеттері енетін оқу-өндірістік базасы құрылды. Тура құрылымдық бөлімшелерде оқу пунктері жұмыс істеуде. Өндірістік практикадан өту үшін жұмыс орындары құрылды.

Ұстаздар құрамы бас мамандардан (жетекші) және құрылымдық бөлімшелердің басшыларынан құрылды. Теориялық сабақтармен кеңестер өткізу үшін жыл сайын 260 адамға жуық тартылады. Өндірістік практиканы құрылымдық бөлімшелерде 1000 аса адам болып есептелген тәлімгерлер жүзеге асырады. Есеп беру кезеңінде кәсіби практиканы ұйымдастыру үшін 1013 аттестталған жұмыс орындары ұсынылды.

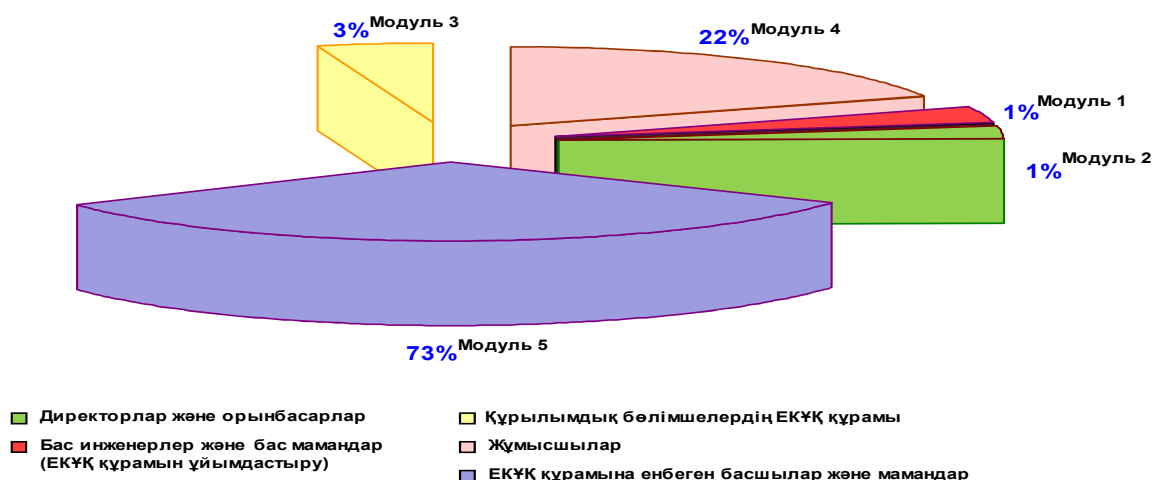
Кәсіби оқыту біліктілік талаптарын, оқу тәртіптерінің көлемін және келесі формалары бойынша оқу шараларын ұйымдастыруды есептеумен Әдістемелік кабинетпен әзірленген оқу бағдарламасы негізінде жүзеге асады: жаңа жұмыс мамандықтарын дайындау; бір мамандықтан екіншісіне қайта дайындау; екінші мамандыққа (шектес) оқыту; біліктілікті көтеру (категорияны, санатты). Оқу бағдарламалары курстық, жеке және оқытудың инновациялық әдістерімен іске асады.



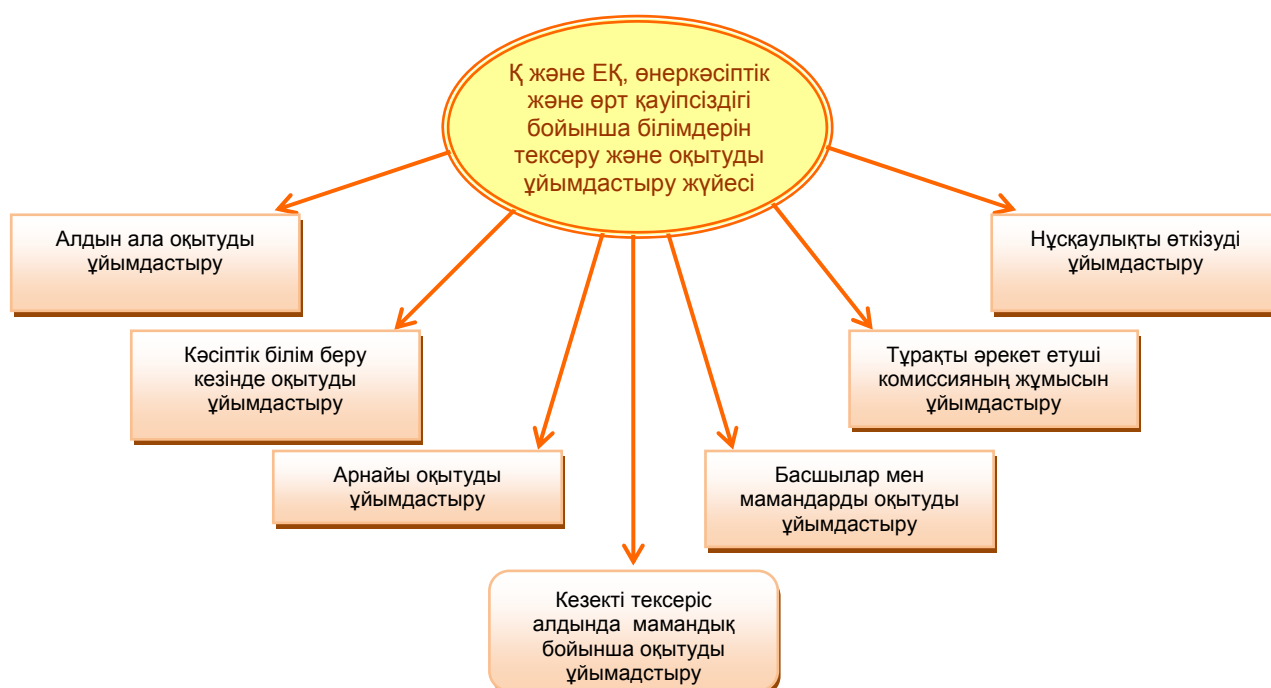
Оқу-курстық комбинатының Әдістемелік Кабинетімен Компанияның бас маманымен бірлесіп, 100-ден аса оқу бағдарламалар және жоспарлар әзірленді.

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік, қауіпті өндірістік объектілердегі өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласындағы жұмысшылардың білімдерін тексеруге және оқытуды ұйымдастыруға ерекше көңіл бөлінеді. Қазақстан Республикасының нормативті-құқықтық актілерін орындауға кешендік модульді тәсілді анықтайтын және оқу жобаларын жоспарлау және жүзеге асыру үшін, құрамның дайындық деңгейін талдауға өткізу үшін мүмкіндік беретін білімдерін тексеруді және нұсқаулықты, оқытуды өткізудің бірыңғай тәртібі орнатылды.

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі бойынша оқытудың модульді жүйесі



Еңбекті қорғау және қауіпсіздік, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі бойынша оқытудың негізін құрайтын жүйелер:



Оқыту бағдарламалары өзіне дәріс сабақтарын, практикалық дайындықты және дистанциялық оқытуды енгізеді.

«Богатырь Көмір» ЖШС тұрақты әрекет ететін емтихан комиссиясы Қазақстан Республикасының нормативті-құқықтық актілері талаптарының көлемінде, өндірістің өзгешелігін ескеретін еңбекті қорғау және қауіпсіздік, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласында жұмысшылардың білімдерін кешендік тексеруінің ұстанымдарымен басшылық етеді.

Жыл сайын осы оқу жобаларын іске асыру аясында Компания жұмысшыларының 90 пайызы білім тексерісінен және оқытудан өтеді.

Қазақстан Республикасы көлік және коммуникация Министрінің Бұйрығы негізінде Қазақстан Республикасының аумағында сияқты, халықаралық қатынастарда қауіпті жүктерді тасымалдайтын автокөлікті құралдардың жүргізушілерін дайындаудың арнайы курстары іске асырылады.

2012 жылдың қыркүйегінде, «Самұқ-Қазына» АҚ қолдауымен, Компанияда кәсіби оқытудың дуалды жүйесін енгізу жобасы бастау алды. Әлеуметтік серіктестік ретінде Қ. Пішембаев атындағы № 18 Екібастұз колледжі таңдалды. Оқу ұйымымен бірлесіп жұмыс мамандығы анықталды: «жабдықтарға қызмет көрсету және жөндеу электрослесарі» және 18 оқушыдан тұратын топ құрылды.

Бүгінгі күні сырттай оқыту түрі бойынша 279 жұмысшылар оқытылуда, олардың ішінде жоғары оқу орындарында – 175 адам, колледждерде – 104 адам.

Соңғы үш жыл ішінде Компанияның оқытылған құрамының 56 пайыздан 90 пайызға дейін өсудің оң динамикасы бақылануда.

Кадрлық резерв 2013 жылдың қыркүйегінде қалыптасты. Басшылық қызметке ұсыну үшін 59 адам енген жұмысшылар тізімі және линиядағы басшылар қызметіне ұсыну үшін 114 адам енген жұмысшылар тізімі бекітілді. Резерв тізімінен басшылық қызметке 8 қызметкер тағайындалды.

Оқу орындарымен әлеуметтік серіктестік аясында ұзақ мерзімді Келісімге қол қойылды: тау-кен, темір жол және автомобильді бағдар мамандарын дайындау жүргізілетін базасында Екібастұз политехникалық колледжімен, Екібастұз №18 кәсіптік

лицейімен, Қарағанды мемлекеттік техникалық университетімен, Екібастұз инженерлі-техникалық институтымен.

Қызметкерлердің біліктілігін көтеруге және оқытуға көп көңіл бөлінеді. «Богатырь Көмір» ЖШС жұмысқа тау-кен, темір жол, автомобильді, техникалық бағдардың талантты және жас дарынды мамандарын тарту мақсатында «Оқу орындарының түлектерін қабылдау және жұмысқа орналастыру туралы» Ережесі әрекет етуде, Компания үшін қатты тапшыл мамандардың тізімі бекітілді және жеңілдіктер қаралды. Жас мамандармен 5 жыл мерзімімен еңбек шарты жасалады, жұмыс орнына жолақысы, көтермелер төленеді, баспана төлеуге шығындардың орны толтырылады. Сонымен қатар баспана сатып алуға пайызсыз қарыз беріледі.

Құрамның біліктілігі үнемі көтеріледі. 2013 жылға жұмыс істейтін құрамның 48 пайызы жоғары және орта арнаулы білімі бар.

3.4. Кәсіподақпен өзара әрекет жасау. Ұжымдық шарт.

Компания әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу бойынша жүйелі іс-шараларды іске асыра отыра, еңбек ұжымында тұрақты әлеуметтік қалыптың сақталуына ерекше көңіл бөледі. Кәсіпорын әлеуметтік серіктестік ұстанымына негізделген кәсіптік одақпен өзара әрекетті дамытады және қолдайды.

Кәсіподақпен өзара әрекет жасау келесі деңгейлерде орнатылады:

- салалы – көмір саласындағы жұмысшылар кәсіподағының орталық органымен;
- аймақтық – кәсіподақтың аймақтық органымен;
- кәсіпорын деңгейінде – бастапқы кәсіподақтық құрылыммен.

«Богатырь Көмір» ЖШС индустрия және жаңа технологиялар Министрлігінің, көмір өнеркәсібіндегі жұмысшылардың Кәсіподағымен және Қазақстан Республикасы көмір өнеркәсібінің Жұмыс берушілерімен арасындағы Салалы (тарифтік) келісімнің қатысушыларының бірі болып табылады.

2011 жылдың 10 маусымында конференцияда қабылданған және Екібастұз қаласындағы Мемлекеттік еңбек инспекциясы бөлімінде тіркелген әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын реттеу бойынша Компанияның әкімшілігі және еңбек ұжымы арасындағы 2011-2014 жылдарға арналған Ұжымдық шарт әкімшілік және жұмысшылар ұжымы арасындағы еңбек және әлеуметтік қатынасты реттейтін құқықтық актісі болып табылады. Ұжымдық шарт бас, салалы, өңірлік келісіммен, еңбек заңнамасымен қаралған жұмысшылардың жағдайын ғана сақтамайды, сонымен қатар тұрмыстық жағдайын көтереді.

Ұжымдық шарт еңбекшілердің заңды мүдделерін және әлеуметтік, экономикалық құқықтарын қорғауға, тиімді жұмысты қамтамасыз етуге, ұжымдық шартқа қол қойған екі жақтың өзара жауапкершілігін көтеруге бағытталды. Сонымен қатар еңбек қатынастары, жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбекақы төлеу, әлеуметтік кепілдіктер, еңбек қорғау және қауіпсіздік, жастармен жұмыс, жұмыспен қамту мәселелерін қамтыған екі жақтың өзара міндеттері қаралды.

Ұжымдық шартта еңбек қатынастары, еңбек ақы төлеу, еңбек қорғау және қауіпсіздік саласында міндетті мемлекеттік сияқты қосымша кепілдер де толық көлемде қаралды және орындалуда.

Жеңілдіктерді іске асыратын негізгі бағыттар:

- мерейтой күндеріне байланысты марапаттаулар, зейнеткерлікке шығу кезіндегі бір жолғы жәрдемақы;
- операцияның, операциялық емделудің алдында және кейінгі құнының жартылай төлемі;
- санаториялы-курортты емделуге жеңілдік жолдамаларын беру;
- аз қамтамасыз етілген, көп балалы жұмысшылардың балаларына тегін жолдама;

➤ пеш жылуы бар үйлерде тұратын жұмысшыларды, жұмыс істемейтін зейнеткерлерді және мүгедектерді, шахтерлер жесірлерін жылына бір рет көмірмен қамтамасыз ету;

➤ жұмысшылар мен зейнеткерлерге материалды көмек;

➤ жұмысшылардың және олардың балаларының жоғары және орта оқу орындарында оқуына, жерлеуді ұйымдастыруға, операцияға және тағы басқаларға қарыз бөлу;

➤ өндірісте жұмысшының қайтыс болған жағдайында отбасына салықты есептеусіз он есе жылдық еңбек ақы мөлшерінде бір жолғы жәрдемақы;

➤ МСС анықтамасымен расталған сырттай көмекке зәру I топтағы мүгедекті күтуге ай сайын ҚР белгіленген, аз мөлшердегі еңбекақы төлеу үшін төлем;

➤ өндірісте зардап шеккендерге, егерде ол МСС анықтамасы бойынша оған зәру болып танылса, емделуге, протездеуге және медициналық көмектің өзге де түрлеріне қосымша шығындарды төлеу.

2011 жылдан Ұжымдық шартқа қосымша төленеді:

➤ бір жыл ішіндегі жұмыс қорытындысы бойынша бекітілген айлық тарифтің, еңбек мөлшерінің 50 ден 100 пайызға дейін мөлшерде сыйақылар;

➤ «Шахтер күні» кәсіби мерекесі күніне айлық тарифтің, еңбек мөлшерінің 50 пайызды мөлшерде сыйақылар беру;

➤ Компаниядағы еңбек өтіліміне байланысты жұмысшыларға уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақының көбеюі: орта айлық еңбек ақысын төлеу есебінен шыға отыра, одан аспай: 5 жыл өтілім 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 шартты орындауда Компания бөлімшелерінде әлеуметтік тұрмыстық саланы жақсартуға бағытталған уақтылы жөндеулерді қамтамасыз ету бөлімінде 2013 жылы әлеуметтік саладағы объектілерді абаттандыру және жөндеу жұмыстары жүргізілді:

- «Ковыльная» стансасында ӘТК ғимаратын жөндеу;
- «Березка» асханасының ғимаратын жөндеу («Трудовая» стансасы);
- Омская көшесі бойындағы ТЖЖБ ӘТК ғимаратын косметикалық жөндеу;
- «Богатырская» стансасы ӘТК ғимаратын және кабинеттерін жөндеу;
- «Южная» стансасы (БЖКБ) душ қабылдау ғимаратын жөндеу;
- ТКЖЖ зауытының ғимаратындағы асханаға күрделі жөндеу;
- Компанияның қаладағы офистерінің ғимаратын және қақ маңдайларын жөндеу;
- Спорттық-сауықтыру кешенінің ғимаратын косметикалық жөндеу.

Барлығы 110,0 млн. тенгеден аса сомаға Компанияның әлеуметтік саладағы объектілеріне косметикалық және күрделі жөндеулер жүргізілді.

Компанияда құрушысы жұмыс беруші және еңбек ұжымы болып табылатын екі қор әрекет етуде: «Қоғамдық қор» және «Халық Денсаулығы» қоры.

«Богатырь Көмірдің» Қоғамдық қоры аз қамтылған жұмыс істемейтін зейнеткерлерге және жұмысшыларға, көп балалы отбасыларға, I-III топтағы мүгедектерге, мүгедек балаларға, жалғыз басты аналарға атаулы әлеуметтік көмек көрсетеді. 2013 жылы қорды ұстауға және әлеуметтік көмекке 53,3 млн. тг аударылды.

«Халық Денсаулығы» Қоғамдық медициналық қоры қорға қатысатын жұмысшылардың және олардың балаларының емделуін төлейді. Компания 2013 жылы медициналық қорға жұмысшылардың емделу құнының жартылай төлеміне, олардың салымдарына қосымша, «қауіп тобы» жұмысшыларының емделуіне, сонымен қатар қорды ұстауға 59,6 млн. тг бөлді.

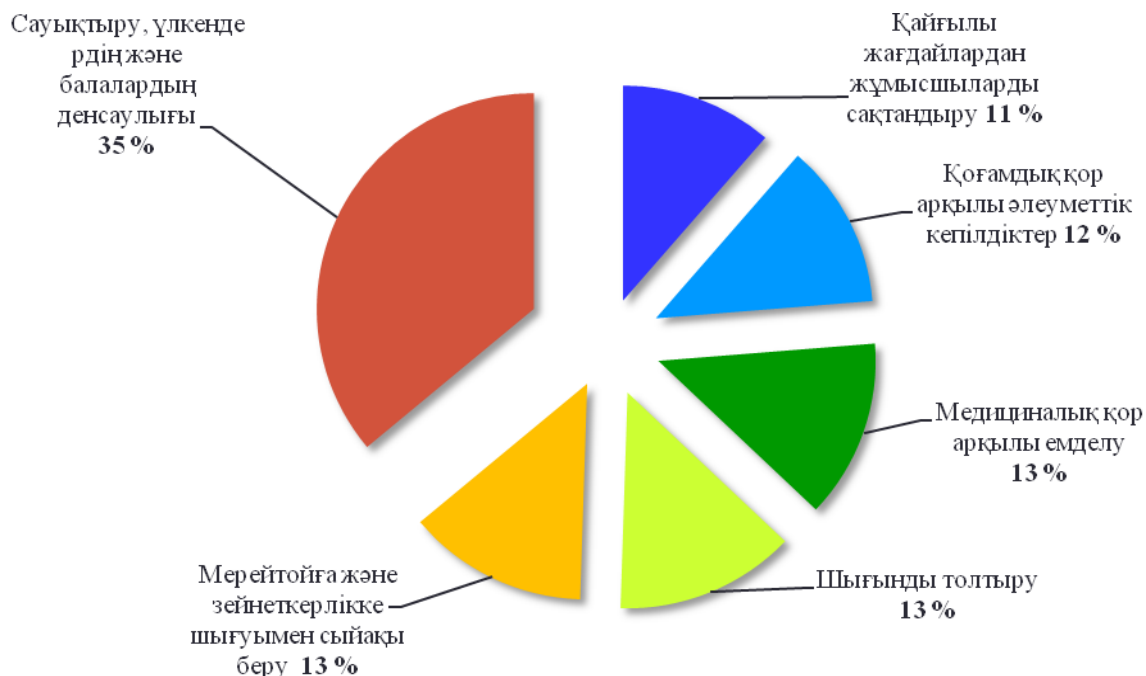
Жұмыс істейтін жастардың, жас отбасыларының мәселелерін табысты шешу үшін, Компания үшін қатты тапшыл мамандық бойынша жұмыспен оқуды бір мезгілде алмастыратын жұмысшыларға ЖОО оқуын төлеуге бөлінеді;

- баспана алуға 300,0 мың тенгеге дейін мөлшерде пайызсыз қарыздар;

- бала туған кезінде 30,0 мың тг. мөлшерінде пайызсыз қарыз;
- «Жасыбай» демалыс орталығына тегін жолдамалар.

Компанияның қосымша кепілдері мен жеңілдіктерін қосумен әлеуметтік пакеттің құны 500,0 млн. аса теңгені құрайды. Әлеуметтік-тұрмыстық белгілеудегі объектілерді ұстау 2013 жылы 246,3 млн. теңгені құрады.

Диаграммада Ұжымдық шартқа сәйкес әлеуметтік кепілдерге және жеңілдіктерге шығындар құрылымы берілген.



3.5. Жастар саясаты.

2013 жылы жастардан 436 адам жұмысқа қабылданды (30 жасқа дейін), ол дегеніміз жаңадан қабылданғандардың жалпы санынан 72,6 пайызды құрайды, «Богатырь Көмір» ЖШС атаулы шәкіртақысы мен гранттар бойынша оқыту» бағдарламасы бойынша 10 түлек жұмысқа орналастырылды, барлық жас жұмысшыларға оқу орнында тағайындалған біліктілігі бойынша жұмыс ұсынылды.

«Богатырь Көмір» басшылығы, кадр ресурстарының жасарту векторын дамытудың барлық маңыздылығын сезіне отыра, Компанияның жастар саясатын дамытуға және жетілдіруге көп көңіл бөле отыра, кәсіпорын қатарына жастарды тарту бойынша күш салады. Жас жұмысшылардың саны жасы 30-ға дейінгілер 2009 жылы 1,8 есе өсті.

«Богатырь Көмір» ЖШС қатты тапшыл мамандықтың, тау-кен, темір жол, автомобильді, техникалық бағдарлардың жас талантты және дарынды мамандарын жұмысқа тарту және бекіту мақсатында, Жастар бағдарламасы аясында:

- «Оқу орындарының түлектерін қабылдау және жұмысқа қабылдау туралы» Ереже әрекет етуде;
- қатты тапшыл мамандардың тізімі бекітілді және жеңілдіктер қаралды; Компания өндірістен үзбей жоғары және кәсіби білім алуға ниеттенген жұмысшыларды белсенді қолдайды. Оларға ұсынылады:
- төленетін оқу демалыстары, оқуға төлеу үшін пайызсыз несие бөлінеді;
- 2013 жылдың қазанынан бекітілген Ережеге сәйкес баспана алуға (салуға) жас жұмысшыларға пайызсыз қарыздар беріледі.

«Богатырь Көмір» ЖШС жыл сайын «Екібастұз қаласының жұмыспен қамту орталығы» КММ-мен Шарт жасайды және түлектерді жастар практикасына

орналастырады. Соңғы 5 жыл ішінде, 2009 жылдан бастап, 201 адам жастар практикасынан өтті, оның 82-сі тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналастырылды.

Аз қамтылған отбасыларды қолдау үшін 2013 жылы Компания жазғы мезгілде Екібастұз қаласындағы тау-кен округіне және құрылымдық бірліктердің ӘТК аумағын жасылдандыру бойынша жұмысқа орта мектептің 8 оқушысын қабылдады. Сонымен қатар «Жасыбай» демалыс орталығындағы уақытша жұмыс орындарына Екібастұз, Ақсу, Павлодар және Баянауылдың оқу орындарының 83 студентін келесі жұмыс мамандықтары бойынша қабылдады: ас үй жұмысшысы, тәрбиешінің көмекшісі, жүк тиеуіштер, қонақ бөлмені жинаушы, қызмет ғимараттарын жинаушы, аула тазалаушы.

2007 жылы Компания оқу орындарының оқушыларына оқуға атаулы шәкіртақы мен гранттар бөлді. Осы кезең ішінде атаулы шәкіртақыны кәсіптік білім берудің 61 оқушысы (36 оқушы №18 Екібастұз колледжінен және 25 оқушы Екібастұз политехникалық колледжінен) алды, грантты 46 адам (21 студент оқытудың күндізгі бөлімінен және оқытудың сырттай түрі бойынша оқып жүрген Компанияның 25 жұмысшысы) алды. Гранттар Екібастұз инженерлі-техникалық институтқа, Павлодар мемлекеттік университетіне, Қарағанды мемлекеттік техникалық университетіне, Екібастұз инженерлі-техникалық институтының колледжіне оқушыларға келесі мамандықтар бойынша бөлінді: Маркшейдерлік іс, Пайдалы қазбалардың кен орындарының жер асты өндеу, Геология, Машина құру технологиясы, Автомобильдер және автомобильді шаруашылық.

Қазақстан Республикасы Президентінің «ҚР мемлекеттік жастар саясатының тұжырымдамасы туралы» № 73 бұйрығын орындауда Компанияда жас мамандармен жұмысшылардың әлеуметтік бейімделуіне және олардың кәсіби тұрғыдан өсуіне себеп болған Бірлескен жастар Қозғалысының Кеңесінің 2012 жылы бекітілген Бағдарламасы бойынша жұмыс жүргізуді жалғастыруда.

Әр құрылымдық бөлімшелерде, жастар саясатын іске асыру мақсатында, осы тәріздес Кеңестер құрылды және жұмысшы жастардың арасынан БЖҚ қызметін ұйымдастыру бойынша жауапты тұлғалар анықталды. БЖҚ кәсіпорын әкімшілігімен және кәсіподақ комитетімен бірлесіп белсенді жұмыс істей отыра, өз ұстанымдарын бекітеді.

Жастарды біріктіру және олардың шығармашылық күш-қуатын дамытуға көмектесу мақсатында Компанияда дәстүрлі түрде «Күзгі бал», «Өз жұлдызыңды жақ», «КТК» іс-шаралары өткізілуде. Жастар қозғалысының қатысу күшімен Халықаралық әйелдер күні, Наурыз мерекесін тойлау кезінде және Компанияның еңбек ұжымының басты мерекесі — Шахтер күнінде іс-шаралар өткізілуде. БЖҚ өз ойларын мақала, әңгіме, өлең жолдары арқылы жеткізетін қатысушылардан тұратын құрамнан Ақпараттық бөлім құрылды. Олардың алдына қозғалыс айналасында бұқаралық ақпарат құралдарын құру миссиясы жүктелді, қазірдің өзінде БЖҚ (www.omdbk.kz) веб-сайтының жылжуы жүріп жатыр. Сайт ойлар инкубаторы, іс-шараларды, оқиғаларды талқылау орталығы болып табылады. Мұнда өткен оқиғалар сипатталады және талқыланады, сонымен қатар болатын іс-шаралар туралы ақпарат орналастырылады.

Компанияның спорттық-сауықтыру кешенінде мәдени-бұқаралық жұмыстарды, жастардың бос уақыт қызметін ұйымдастыру және дамыту мақсатымен спорттық іс-шаралар өткізіледі. Компаниядағы жас жұмысшылардың спорттық-сауықтыру кешеніне баруы 30 пайызды құрайды. Жұмысшы жастардың спорттық іс-шараларға қатысуы — 40-45 пайыз.

IV. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК.

4.1. Апатқа қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.

«Богатырь Көмір» ЖШС өнеркәсіпті қауіпті объект бола тұра, үнемі апатқа қарсы тұрақтылықтың жағдайын қамтамасыз ету және қолдау бойынша жұмыстарын жүргізеді.

Компанияда «Богатырь Көмір» ЖШС қауіпті өндірісінің қауіпсіздігі декларациясы» әзірленді.

Тау-кен жұмыстарын және ТӨҚ КазҒЗИ өнеркәсіптік қауіпсіздігінің өзге де нормаларын қауіпсіз жүргізу жағынан жобалы-техникалық және ұйымдастырушылық-әдістемелік құжаттаманың нормативті келісімі жиі жүргізіледі.

Кәсіпорын объектілерінде апатты және өзге де төтенше жағдайларды ескерту және жою үшін жыл сайын апатты-құтқару және техникалық жұмыстарды орындауға «МӨТҚО» РМҚК ҚР ТЖМ ТЖ және ӨҚ МБК «КӘАҚҚ ОШ» филиалдарымен келісім шарт жасалады. Шарт аясында қаралды:

- кеніш ауасының құрамын, шахтаның тау-кен қазбаларының және өзге де қызмет көрсететін объектілердің шаң жарылғыш қауіпін және шаң басуын, кәсіпорынның жаппай өртке қарсы қорғанудың жағдайын тексеру бойынша жоспарлық жұмыстарды жүргізу;

- арнайы жабдықтаумен және тыныс алуды онашалаудың қорғану құралдарын талап ететін техникалық жұмысты орындау (шахтаның тау-кен қазбаларында бөлшектенетін құрылысын ашу немесе тұрғызу);

- апатты жағдай, өрттер туындаған кезде жұмыстарды орындау, кәріз шахтасында сияқты, ашық тау-кен жұмыстарында да апатты-құтқару жұмыстарын өткізу.

Өндірістік объектілердің барлығында апатты жоюдың тиісті бағдарламалары және жоспарлары әзірленді, «МӨТҚО» РМҚК ҚР ТЖМ ТЖ және ӨҚ МБК «КӘАҚҚ ОШ» филиалының мамандарымен бірлесіп, өртке қарсы және апатқа қарсы жаттығулар өткізіледі.

Кәсіпорында қысым астында жұмыс істейтін жүк көтергіш машиналарды және ыдыстарды қауіпсіз пайдалануды бақылау бойынша топтар құрылды. Ғимараттардың техникалық жағдайына бақылау ұйымдастырылды.

4.2. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласындағы саясат.

Компанияда негізгі принциптері өндірістік жетістіктегі және экономикалық нәтижелердегі адам өмірінің және оның денсаулығының басымдылығы болып табылатын еңбекті қорғау және қауіпсіздік, өрт және өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы саясат әрекет етуде, ГОСТ 12.0.230-2007 еңбекті қорғауды басқарудың жүйесі, сонымен қатар ҚРСТ OHSAS18001-2008 «Денсаулық және өнеркәсіптік қауіпсіздік менеджментінің жүйесі» табысты енгізілді және әрекет етуде.

Еңбекті қорғауды басқарудың белгіленген жүйесімен сәйкес барлық құрылымдық бөлімшелерде қамтылады:

- жұмыс орындарында және технологиялық үрдіс терде алдын алу шараларын өткізу, өндірістік жабдықтарды және технологиялық үрдістерді аса қауіпсізге ауыстыру жолымен кез келген қауіпті болдырмау бойынша шаралар;

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

- апатты жағдайларды және жарақаттанатын факторлардың әсерін болдырмау бойынша шұғыл шаралары;

- жұмыс жағдайын және өткізілетін іс-шараларды талдау және бағалау;

- еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша іс-шараларды, жұмыстарды жоспарлау;

- тексеріс және түзеткіш әрекеттер;

- жұмысты ұйымдастыру және қауіпсіз еңбекті шұғыл басқару;

- еңбектің қауіпсіз жағдайын қамтамасыз ету бойынша жұмыстарды ынталандыру.

«Богатырь Көмір» ЖШС құрылымдық бөлімшелерімен еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша 2013 жылы өткізілген алдын алу жұмыстары туралы мәлімет.

р/с №.	Атауы	2012	2013
1.	ЕҚ және Қ өнеркәсіптік тазалығының жағдайына құрылымдық бірліктердің ИТЖ, мамандарымен, басшыларымен тексерулер жүргізілді	1983	2028
2.	Бұзушылықтар анықталды	12237	12622
3.	Пайдалануға тыйым салынды (объектілерді, жабдықтарды, т.с.с)	16	27
4.	Мемлекеттік бақылау органдарымен тексеріс жүргізілді	4	4
4.1	Мемлекеттік еңбек инспекциясы. Анықталды/ Жойылды	122/122	38/38
4.2	ӨТТББ. Анықталды/ Жойылды	62/ 62	30/30
4.3	МӨББ. Анықталды/ Жойылды	2/2	54/54
4.4	МСЭББ Анықталды/ Жойылды	17/17	14/14
5.	Еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша бұйрықтар және үкімдер шығарылды	386	416
6.	Тәртіптік жауапкершілікке тартылды, адам	207	164
7.	Еңбекті қорғау және қауіпсіздік жағдайының жақсарғаны үшін мадақтау, адам/мың тг	274/1684,0	286/ 2436,1
8.	ТӘК отырыстары өткізілді (ЕҚ және Қ бойынша тұрақты – әрекет етуші комиссия)	86	92

Ережелердің және тазалық нормалардың талаптарына сәйкес жұмыс орындарында еңбек жағдайына тазалық-гигиеналық тексерістер жүргізілді, оның ішінде:

- ішкі өрттер аймағындағы жұмыс орындарында азот диоксидінің және көміртек тотығының барына;
- жұмыс аймағының ауасында күкіртті сутегінің барына;
- ашық тау-кен жұмыстарының аймағындағы жұмыс орындарында көмір шанының барына;
- желдеткіш құрылғылардың жұмысын тиімділікке сынау;
- еңбек жағдайы бойынша өндірістік объектілердің аттестациясын өткізу мақсатында.

Компанияда барлық өндірістік объектілер аттестацияланды. Зиянды жағдайдағы жұмыс үшін жұмысшылар жеңілдіктермен өтемақы алады.

Еңбектің зиянды жағдайымен жұмыс орындарының әр қайсысы бойынша «Еңбек жағдайын сауықтыру және жақсарту бойынша іс-шаралар жоспары» әзірленді.

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік талаптарын сақтау мақсатында 2013 жылдың 12 айы ішінде келесі іс-шаралар орындалды:

- жұмысшылар жеке қорғану құралдарымен, арнайы киіммен және аяқ киіммен қамтылды;
- кестеге сәйкес жұмыс орындарының еңбек жағдайы бойынша міндетті мерзімдік аттестациясы өткізілді;
- жоспарға сәйкес ғимараттарға және құрылыстарға сараптама жүргізілді;
- құрылыстар мен ғимараттардың ағаш құрылмаларын өрттен қорғайтын құраммен өңдеу жүргізілді;
- бақылау құралдарына, оның ішінде радиоизотопты құралдарымен, иондармен қанықтырылған сәулеленудің жағдайын мемлекеттік тексерісі жүргізілді;

- Бүкіләлемдік еңбекті қорғау күніне іс-шаралар өткізілді.

Еңбек жағдайын жақсарту, жұмыс қауіпсіздігін көтеру мақсатында келесі мақсатты іс-шаралар өткізілді:

- «Богатырь» кенішінің «ПИТ-СТОП» учаскесіндегі шина құрастыру жұмыстарының ғимаратын құру сомасы 11,9 млн.тенгеге жүргізілді.

- ҚД СОБ блок-контейнерінен душтыларды құру сомасы 8,6 млн. тенгеге жүргізілді

«Богатырь Көмір» ЖШС бойынша жалпы іс-шараларынан басқа құрылымдық бөлімшелерде әр түрлі өндірістің жағдайларды ескеретін еңбекті қорғау бойынша іс-шаралар әзірленуде және орындалуда.

4.3. Өндірістік жарақаттану.

2013 жылы 2012 жылғы есеп беру кезеңімен салыстырғанда қайғылы жағдайлардың төмендеуі байқалуда.

№	Көрсеткіштер	2012	2013
1.	Ұйымда жұмыс істейтін адамдардың жыл соңындағы саны, мың	7283	7138
	оның ішінде әйелдер	1833	1843
2.	Жазатайым оқиғалар саны	8	4
	оның ішінде топтық	1	-
3.	Зардап шеккендер саны	10	4
	оның ішінде әйелдер	-	-
4.	Зардап шегіп өлгендер саны	-	-
	оның ішінде әйелдер	-	-
5.	Ауыр халдегі зардап шегушілер саны	7	-
	оның ішінде әйелдер	-	-
6.	Тобымен жазатайым оқиғаға душар болғандар саны	3	-
	оның ішінде өлгендер	-	-
7.	Тобымен жазатайым оқиғаға душар болған әйелдер саны	-	-
	оның ішінде өлгендер	-	-
8.	Кәсіби аурудан зардап шеккендер саны (алғаш рет анықталғандар)	-	-
9.	1000 жұмыс істейтін адамға шаққандағы жазатайым оқиғаның жиілік коэффициенті	1,39	0,56

Әр жазатайым оқиға бойынша тікелей және жүйелі себептер анықталып, оларды жою бойынша шаралар әзірленді.

Жазатайым оқиғалардың мынадай негізгі түрлері анықталды:

- зардап шегушінің өрескел абайсыздығы;
- көлік құралдарын пайдалану барысында қауіпсіздік талаптарын бұзу;
- еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау ережелерін бұзу.

4.4. Денсаулықты қорғау және кәсіби аурулардың алдын алу.

2013 жыл бойы «Богатырь Көмір» ЖШС «Салауатты өмір салты» бағдарламасы бойынша іс-шараларды іске асыруды жалғастырды. Аталмыш бағдарламаның үйлестірушісі болып 2006 жылдан бері Компанияның қызметкерлеріне медициналық қызмет көрсетіп келе жатқан «Казанада» ЖШС табылады.

«Казанада» ЖШС жарақат алған және ауырған кезде жедел жәрдем көрсетеді, сондай-ақ, ҚР Денсаулық сақтау министрлігінің бұйрықтары бойынша ауысым алдындағы медициналық куәландыру жүргізеді. Жедел жәрдем бекітілген медициналық стандарттар

бойынша көрсетіледі. «Казанада» ЖШС-де оған арналып, оқытылған жеке құрам және құрамына заманауи құрал-жабдық, көлік, дәрі-дәрмек кіретін материалдық база бар. Қажет жағдайда науқасты оңтайлы тасымалдауға арналған жүректі жұмыс істету аппараты – дефибрилятормен жабдықталған реанимобиль алдын ала қарастырылған.

Құрылымдық бөлімшелерде санитарлық-эпидемиологиялық ахуалды жақсартуға арналған санитарлық дәрігер бар. Ол душ бөлмелеріне, асханаларға, тұрмыстық және өндірістік бөлмелерге санитарлық бақылау жүргізуді, қызметкерлердің декрет шығарылған топтарына диспансерлік байқау жүргізуді жүзеге асырады. Сондай-ақ, ауыра бастаған қызметкерлерді қабылдау жүргізіліп, қаланың емдеу мекемелеріне жолдама қағаз беріледі. Вирустық аурулардың тарауын алдын алу үшін маусым алдындағы мерзімде вакцинация жүргізіледі. 2013 жылы «Инфлювак» гриппке қарсы вакцинасын 2000 адам алды. Компанияның бөлімшелерінде қызметкерлерге 3800 қорап «Ревит» витамині және 1200 қорап «Ремантадин» дәрісі үлестірілді.

Созылмалы аурулар мен кәсіби паталогияның бастапқы белгілерін ерте анықтау мақсатымен кәсіпорында жыл сайын санитарлық-эпидемиологиялық қадағалаудың ұйғарымы бойынша профилактикалық медициналық тексерулер өткізіліп тұрады. Профилактикалық тексерудің қорытындысы бойынша «қауіп-қатер тобы» қалыптасады. Мұндай топты іріктеу критерийі болып жұмыс өтілі, зиянды еңбек жағдайларының болуы (діріл, шуыл, шаң, газ жайлаған жағдай, шамадан тыс дене еңбегі және т.с.с.), жасы, қосалқы аурулар табылады. «Қауіп-қатер тобы» бойынша 176 қызметкер Компания қаражаты есебінен емделді. Еңбекке жарамсыздық парағы бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеу 100% орташа жалақы көлемінде төленеді.

Қаланың жекеменшік клиникаларында 2000-нан астам адам жыл сайын жоспарлы стационарлық емдеуден өтеді. Шамамен 4500 адам поликлиникада тексеріліп, амбулаторлық емдеуден өтеді.

2013 жылы жыл сайынғы кәсіби дәрігерлік тексеруден және флюорографиядан өткен қызметкерлер саны 6365 адамды құрады. Дәрігерлік тексеруді өткізуге жұмсалған жалпы сома — 7,9 млн. тг.

Күкіртті сутек пен сутек тотығы бөлінетін аймақта 50%-дан кем емес жылдық жұмыс уақытымен жұмыс істеген қызметкерлерге Компания санаторий-курорттық емдеуден өтуге тегін жолдамалар береді.

Есеп беру кезеңінде барлығы Компания қызметкерлеріне Ресей мен Қазақстанның шипажайлары мен емдеу-сауықтыру орындарына 376 жолдама берілді.

Оның ішінде жыл бойы күкіртті сутек бөлінетін жағдайда 50% жұмыс уақытымен жұмыс істеген 58 қызметкерге жолдамалар тегін берілді және 90 қызметкерге аванс берілді.

Компания үздіксіз жұмыс өтілі 5 жыл және одан да көп қызметкерлерге санаторий-курорттық емдеуден өтуге бір жаққы жол ақысы құнын өтейді.

Компанияның «Жасыбай» атты жекеменшік демалыс орталығы бар. Оның құрамына Баянауыл ұлттық қорығындағы Жасыбай көлінің жанында орналасқан «Қарлығаш» балаларды сауықтыру орталығы және «Березка» демалыс үйі кіреді.

«Жасыбай» демалыс орталығында сауықтырудан Компанияның 2571 жұмысшыларымен олардың отбасы мүшелері өтті, оның ішінде аз қамтамасыз етілген отбасынан 27 бала «Қарлығаш» балалар сауықтыру орталығында тегін демалды.

2013 жылы Инвестициялық шығын бюджетіне және «Березка» демалыс үйін көркейту бойынша дизайн-жобасына сәйкес демалыс үйі аумағын көркейту бағдарламасының мынадай кезекті кезеңі іске асырылды: демалыс үйінде болу жағдайын жақсарту үшін тұрғын үй қорына күрделі жөндеу жүргізу («люкс» сыныбының 8 орны пайдалануға берілді), табиғи тастан төселген жаяу жүруші жолын жайластыру, жаңа балалар алаңын жайластырып орналастыру, тұрғын үй корпустары арасындағы жаяу адам жүретін жолды жайластыру. Жыл сайын «Жасыбай» демалыс орталығының қолданыстағы ғимараттары мен құрылыстарын жөндеу және оларды жақсарту түсу бойынша жұмыстар

жүргізіліп отырады. 2013 жылы күрделі және ағымдағы жөндеу жүргізу бойынша жалпы шығын сомасы 40,3 млн. теңгені құрады.

4.5. Бұқаралық спортты дамыту.

Компания үшін кәсіпорын қызметкерлері арасында салауатты өмір салты идеясын дамыту бағдарламасы маңызды да басымды орын алады.

«Богатырь Көмір» ЖШС-нің спорт-сауықтыру кешеніне мыналар кіреді: футбол алаңы, ойын залы, ауыр атлетика залы, фитнес класс, үстел теннисін ойнауға арналған фойе, бассейні бар сауна, душ бөлмелері бар киім шешетін орын, үлкен тенниске арналған жасанды төсемі бар алаң және жағажай волейболын ойнауға арналған алаң.

ТКЖЖ зауыты аумағында ойын залы, қалашық алаңы, футбол алаңы жұмыс істейді.

Есеп беру кезеңінде Компанияның, қаланың, облыстың және ҚР-ның бұқаралық спорт іс-шараларын өткізуге және оларқа қатысуға 5,2 млн. тг., спорт жабдығы мен бұйымын, спорт керек-жарағын сатып алуға 3,3 млн. тг. жұмсалды.

Ауруға шалдығуды азайту, қызметкерлердің өмір сүру ұзақтығы деңгейін көтеру, өндірісте жұмыс уақытын ысырап етуді азайту үшін «2010-2020 жылдарға арналған дене шынықтыру және спорт қозғалысын дамыту бағдарламасы» іске асырылуда. Бұл бағдарлама «Жаңа он жылдық – жаңа экономикалық өрлеу – Қазақстанның жаңа мүмкіндіктері» деп аталатын Елбасының Қазақстан халқына жолдауын іске асыруға сәйкес әзірленді. Бағдарламаның мақсаты – өз денсаулығы үшін адамның ортақ жауапкершілігі принципін енгізу, салауатты өмір салтын насихаттау, бұқаралық спортты дамыту және тарату. Түрлі спорт түрлерімен шұғылдануға барлық жас категорияларының қызметкерлері тартылған. «Богатырь Көмір» ЖШС өнеркәсіп кәсіпорындары арасында өз қызметкерлерін спортпен шұғылдануға жұмылдыру бойынша көшбасшы орында келеді.

Жыл бойы дене шынықтыру және спортпен шұғылданатын қызметкерлер санын ұлғайту бойынша (үгіт пен насихат арқылы) жұмыстар атқарылды.

Серіктестік қызметкерлерінің көбі өз денсаулықтарын нығайту табысты еңбек қызметінің, кәсіби өсуінің кепілі деп түсінеді.

Дене шынықтыру және спортпен шұғылданатын қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің саны:

Жылы	Спортты-сауықтыру кешеніне қатысушылар, барлығы	Серіктестіктің, қаланың, облыс пен ҚР-ның спорттық шараларына қатысқан қатысушылар саны
2011	1730	320
2012	1860	340
2013	1940	380

Спорттың 18 түрі бойынша Серіктестік қызметкерлері қатысқан спорттық шаралардың саны:

Жылы	Серіктестік ішінде	Сыртқында (қала, облыс пен ҚР)	Жалпы
2011	43	51	94
2012	46	52	98
2013	48	58	106

2013 жылы Екібастұз қаласының кәсіпорындары мен ұйымдарының арасында спорттың 13 түрінен өткен жұмысшы Спартакиадасында «Богатырь Көмір» командасы бірінші орынға ие болды; Астана қаласындағы «Самұрық-Энерго» АҚ-ның 1-ші Спартакиадасында «Самұрық-Энерго» АҚ компаниясының топ қызметкерлері арасында өткен спорттың 5 түрінен 1-ші орынды иеленді.

V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ.

5.1. Экологиялық менеджмент жүйесі.

«Богатырь Көмір» ЖШС-де тиімді енгізілген және қызмет етіп жатқан экологиялық менеджмент жүйесі баршылық.

Мәскеу қаласындағы «ТЮФ ЗЮД РУС» ЖШҚ аудиторларымен жүргізілген 5-ші байқау тексерісінің қорытындысы ашық тәсілмен көмір өндіру және көмірді өткізу аясындағы ISO14001:2004 талаптардың орындалғанын растайды.

Серіктестік басшылығы қоршаған ортаны қорғау бойынша бағдарламалар мен міндеттерді іске асыруға қажетті ресурстарды ұсынып отырады. Өзекті міндеттер қоршаған орта көрсеткіштерін жақсартумен және қоршаған ортаға зиянды әсер етуін қысқартумен байланысты.

5.2. Табиғатты қорғау шаралары.

2013 жылы төмендегідей қоршаған ортаны қорғау бойынша шаралар бағдарламасы орындалды:

➤ Шанды басу мақсатында – көмірді экскавациялау кезінде суару және кеніште технологиялық көлік жолдарына су себу. 188,9 мың м³ көлеміндегі шахта суын технологиялық көлік жолдарын суаруға пайдалану шахта суымен бірге ластайтын заттар тасталындысының көлемін 28,8 тоннаға қысқартты. Шанды басуға жұмсалған ағымды шығындар 111,6 млн. теңгені құрайды;

➤ Үйінділерде эндогенді өрттерді алдын алу, ауыздықтау және сөндіру бойынша жүргізілетін жұмыстар. 50,0 млн. теңге болатын жоспар 89,5 млн. теңгені құрады. Газ тәріздес ластайтын заттардың атмосфераға бөлінуінің төмендеуі 4,4 мың тонна;

➤ Кәсіпорындағы құрылымдық бөлімдердің аумақтары абаттандырылып, көгалдандырылды. 15,6 мың данадан астам ағаштар мен бұталар отырғызылды. Жасыл көшеттерді күту жұмыстарына жұмсалған шығындар 6,6 млн. теңге;

➤ 2013 жылы «Северный» кенішінің «Южный» үйіндісін қайта қалпына келтіру» жұмыс жобасына сәйкес қайта қалыпқа келтірудің техникалық кезеңі бойынша атқарылатын жұмыстар жалғасын табуда.

Есеп беру кезеңі аралығында табиғатты қорғау шаралары 1 262,8 млн. теңгеге атқарылды. Шараны енгізуден түскен экономикалық әсері 195,9 млн. теңгені құрайды.

5.3. Кәсіпорын қалдықтарының азаюы.

Өндіріс құрылымына оңтайлы өзгерістерді енгізіп, тұтыну үшін қалдықтарды азайтудың оперативті саясатын өндіру мақсатында кәсіпорын ішінде жиналған қалдықтарды қайта өңдеумен, залалсыздандырумен, кәдеге жаратумен, қауіпсіз жою және тиімді пайдаланумен айналысатын заңды және физикалық тұлғаларға жолымен қалдықтарды екінші рет пайдалану шаралары қарастырылған.

- Ішкі үйіндінің қалыптасу есебінен аршу жыныстарын орналастырудың төмендеуі 11,1 мың м³ құрайды;
- 3224 тонна көлеміндегі қазандықтың күл қоқыстары батпаққа айналған аумақты абаттандыруға пайдаланылды;
- 234,9 тонна қайта өңделген май жиналды, соның 182,7 тоннасы өзге ұйымдарға берілді; 93,9 тоннасы жеке меншік мұқтаждыққа асырылды;
- Құрамында сынабы бар өтелген шамдардың 8 400 данасы пайдаға асырылуға берілді;
- Қолданыста болған шпалдардың, қырлы бөренелердің 1 288,2 м³, 915 өтелген автошиналар, 2410 п.м. өтелген транспортерлік таспалар, қолданыста болған металл бөшкелердің 936 данасы, өтелген аккумуляторлардың 9,52 тоннасы тұтынушыларға берілді;
- Өтелген электролиттің 4,0 тоннасы кейінгі пайдаланылуға берілді;
- Қауіптілігі Кәріптас деңгейлі қалдықтардың 121,8 тоннасы, қауіптілігі Жасыл деңгейлі қалдықтардың 3 399 м³, тұрмыстық қалдықтардың 3 881 м³ көмілуге жіберілді.

5.4. Топырақ құнарлығын қалпына келтіру.

Қазақстан Республикасының энергетика және минералды ресурстары министрімен келісілген және Павлодар облысының «Богатырь» және «Северный» аясында Екібастұз тас көмірін өндіру келісім шартымен қарастырылған қызмет салдарын жою бағдарламасына сәйкес, 2013 жылы «Южный» үйіндісін қайта қалпына келтіру жұмыстары жалғасын тапты.

«Южный» үйіндісін қайта қалпына келтіру 2010 жылы «Қарағандыгипрошахт және К» ЖШС әзірлеген «Южный» үйіндісін қайта қалпына келтіру» жұмыс жобасына сәйкес іске асуда.

2013 жылы жерді қалпына келтіру 12 га алаңға жасалды. Жұмыс құны 29,3 млн. теңгені құрайды.

Жерді қалпына келтіру көмірді өндіру келісім шартының шарттарына сәйкес құрылған жойылған қордан қаржыландырылады.

ҚОРЫТЫНДЫ.

«Богатырь Көмір» серіктестігі көпшілікке 2013 жылы серіктестік қызметі туралы басты ақпараты бар төртінші Әлеуметтік есебін ұсынды.

Біз оны мүдделі тараптармен қатынас жасағанда ашықтық пен айқындық саясатын жүргізуде, іскер және сарапшы қоғамдастықта Серіктестіктің мүмкінді жағымсыз қабылдау стереотиптерін жеңуде маңызды құрал ретінде қарастырамыз. Сонымен қоса, оның көмегімен өзіміздің басты міндетіміз — әлеуметтік жауапкершілік туралы көпшілік алдында мәлім етеміз.

Әлеуметтік есепті жариялай келе, өзара құрмет және іскери серіктестік принциптер мен өз мойнымызға алған міндеттерді адал ұстанудың негізінде өз серіктестерімізбен құрылымды диалогты қолдап, ілгері дамытуға әрі олардың бойында Серіктестік қызметінің нәтижелері туралы объективті танымын қалыптастыруға үміттенеміз.

КОМПАНИЯ ӨМІРІ ФОТОСУРЕТТЕРДЕ.

ЖИЗНЬ КОМПАНИИ В ФОТОГРАФИЯХ.



«Богатырь» кеніші
Разрез «Богатырь»



Самосвалға көмір арту
Погрузка угля в самосвал



Жаңа думпкарлар
Новые думпкары



Вагондарға көмір арту
Погрузка угля в вагоны



БЖКБ АТК аймағында
На территории АБК БПТУ





«Мамандығы бойынша ең үздік» байқауын өткізу
Проведение конкурса «Лучший по профессии»



«Мамандығы бойынша ең үздік» байқауын өткізу
Проведение конкурса «Лучший по профессии»



«Мамандығы бойынша ең үздік» байқауын өткізу
Проведение конкурса «Лучший по профессии»



«Мамандығы бойынша ең үздік» байқауының жеңімпаздары
Победители конкурса «Лучший по профессии»



ТКЖЖ зауытындағы асхана
Столовая на заводе РГТО



ТКЖЖ зауытындағы асхана
Столовая на заводе РГТО



Сенбілік өткізу
Проведение субботника



Қалалық шағын бақта қарағай отырғызу
Посадка сосен в городском сквере



Оқу сыныптарындағы сабақ
На занятиях в учебном классе



LeanSixSigma бағдарламасы бойынша сертификаттар табыстау
Вручение сертификатов по программе LeanSixSigma



«Наурыз» мейрамын тойлау
Празднование «Наурыза»



Бірлескен жастар қозғалысы «Наурыз» мейрамында
Объединенное молодежное движение на праздновании «Наурыза»



Компания жұмысшылары 1 мамыр мерекесінде
Работники Компании на праздновании 1 мая



«Шахтер күні» мерекесіне арналған іс-шаралар
Мероприятия, посвященные празднику «День шахтера»



«Шахтер күні» мерекесіне арналған іс-шаралар
Мероприятия, посвященные празднику «День шахтера»



«Шахтер күнінде» лотерей ұтыстарының ойыны
Розыгрыш лотерейных призов на празднике «День шахтера»



Компания спортшыларының спартакиадаға қатысуы
Участие спортсменов Компании в спартакиаде



Компания спортшыларының спартакиадаға қатысуы
Участие спортсменов Компании в спартакиаде



Богатырлықтер – спартакиада жеңімпаздары
Богатырцы – победители спартакиады



Қаламыздың сурет мектебінде шығармашылыққа арналған алаңның ашылуы
Открытие площадки для творчества в художественной школе города



«Березка» демалыс үйі
Дом отдыха «Березка»





Компания жұмысшылары отбасыларымен демалыста
Работники Компании с семьями на отдыхе



«Березка» демалыс үйінің асханасында
В столовой дома отдыха «Березка»



Демалушыларға арналған бөлме
В номерах для отдыхающих



Демалушыларға арналған бөлме
В номерах для отдыхающих



Компанияның орталық кеңсесінде этно-мәдени кабинеттің ашылу сәті
Открытие этнокультурного кабинета в центральном офисе Компании



Компанияның орталық кеңсесіндегі этно-мәдени кабинет
Этнокультурный кабинет в центральном офисе Компании



Компания жұмысшылары қазақ тілі сабағында
Работники Компании на уроке казахского языка



Еңбек даңқы залында
Зал Трудовой славы



Жаңа жылдық жарықтандыру
Новогодняя иллюминация

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ.	46
I. О КОМПАНИИ.	47
1.1. Система менеджмента качества.	48
1.2. Развитие производственной системы.	49
1.3. Программа «Lean Six Sigma».	49
II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.	50
III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.	51
3.1. Система оплаты труда и мотивация работников.	51
3.2. Корпоративная культура.	53
3.3. Обучение и развитие персонала.	54
3.4. Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.	57
3.5. Молодежная политика.	59
IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.	61
4.1. Обеспечение противоаварийной устойчивости.	61
4.2. Политика в области безопасности и охраны труда.	61
4.3. Производственный травматизм.	63
4.4. Охрана здоровья, профилактика профессиональных заболеваний.	64
4.5. Развитие массового спорта.	65
V. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.	66
5.1. Система экологического менеджмента.	66
5.2. Природоохранные мероприятия.	66
5.3. Снижение отходов производства.	67
5.4. Рекультивация земель.	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.	68

ОБРАЩЕНИЕ.



Уважаемые партнеры, коллеги!

Представляю вашему вниманию четвертый социальный отчет работы совместной Казахстанско-Российской Компании «Богатырь Комир». Убежден, что его публикация станет еще одной важной ступенью к повышению нашей информационной прозрачности и открытости. Мы исходим из того, что корпоративная социальная ответственность — это важнейший принцип работы любого предприятия.

Итоги нашей работы в 2013 году позволяют говорить о том, что все поставленные задачи мы выполнили. Сохранили устойчивые показатели производства и продаж, реализовав 41,8 миллиона тонн угля. Сумели удержать завоеванные позиции самого надежного и проверенного поставщика продукции для энергосистем Казахстана и Российской Федерации. Это – результат слаженной

работы семитысячного трудового коллектива Компании.

Наши успехи и достижения являются основой для реализации социальных программ, направленных на привлечение, как квалифицированного персонала, так и молодых специалистов, проведения политики сохранения рабочих мест и уровня оплаты труда, улучшения условий для полноценного отдыха работников, а также предоставления им дополнительных льгот, гарантированных Коллективным договором. В целях закрепления и привлечения на предприятие талантливой молодежи — перспективной или владеющей остродефицитными специальностями и профессиями с 1 октября 2013 года введено новое Положение по предоставлению займа молодым перспективным работникам на приобретение жилья.

В 2013 году ТОО «Богатырь Комир», как социально-ориентированное предприятие, принимало активное участие в реализации различных социальных проектов. Наше взаимодействие с акиматом Павлодарской области и г. Экибастуза, как и в предыдущие годы, строилось на основе соглашений о социальном партнерстве, которое включает в себя особую политику в отношении поддержки деятельности общественных организаций, развития физкультуры и спорта, оказания помощи ветеранам труда и Великой Отечественной войны, малоимущим слоям населения.

Каждый год Компания принимает участие в нескольких Национальных премиях: «Парыз», «Сенім», «Алтын Жүрек». В 2013 году Компании были вручены: специальный приз за внедрение методологии «Lean Six Sigma» в номинации «Лучший HR-проект» конкурса «Сенім», диплом в номинации «За заботу о ветеранах» конкурса «Алтын Жүрек».

Этот отчет — рассказ о том, чем жил «Богатырь Комир» и каждый его сотрудник в 2013 году, об основных событиях и свершениях, оказавших влияние на устойчивость предприятия и качество жизни людей. Поэтому, подводя итог вышесказанному, хочется поблагодарить трудовой коллектив Компании за эффективную и профессиональную работу.

Виктор Щукин,
генеральный директор ТОО «Богатырь Комир».

I. О КОМПАНИИ.

ТОО «Богатырь Комир» — крупнейшее в Казахстане, динамично развивающееся предприятие по добыче угля открытым способом. На долю Компании приходится 63% от общего объема угля, добываемого в Экибастузском угольном бассейне.

ОСНОВНЫЕ ПОТРЕБИТЕЛИ УГЛЯ



- 67,6% — Республика Казахстан
- 32,4% — Российская Федерация

В 2002 году заключен контракт с Министерством энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан на разработку Экибастузского каменноугольного месторождения в пределах разрезов «Богатырь» и «Северный» сроком на 45 лет. Предприятие имеет бессрочную лицензию на производство горных работ.

Компания постоянно повышает эффективность угледобычи. Разработана и успешно реализуется программа перспективного развития предприятия.

В 2013 году Компания добыла и отгрузила на энергосистемы Казахстана и Российской Федерации 41,8 миллиона тонн угля.

В состав Компании входят: разрез «Богатырь»; Богатырское погрузочно-транспортное управление; Дирекция по ремонту, включающая в себя Завод по ремонту горно-транспортного оборудования, Управление по энергоснабжению, Управление по ремонту железнодорожного оборудования; Автобаза; Управление Технологического Транспорта; Управление социального развития, которое включает в себя социальные объекты: Комбинат общественного питания, Спортивно-оздоровительный комплекс, Центр отдыха «Жасыбай».

По состоянию на 31.12.2013 года в Компании трудилось 7138 человека 42 национальностей, в том числе:

- русских – 48,4 %
- казахов – 32,3 %
- украинцев – 8,9 %
- немцев – 2,7 %

Работников с высшим образованием — 20,4%, со средне-специальным образованием — 27,2%, со средним образованием — 52,4 %, доктор экономических наук — 1 человек.

1.1. Система менеджмента качества.

Особую роль в развитии Компании сыграли разработка и внедрение с 2006 года системы менеджмента качества, в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001 «Система менеджмента качества. Требования», которая позволила развить и усовершенствовать технологию, производство и систему управления предприятия в целом, позволила поднять на более высокий качественный уровень конкурентоспособность продукции. Областью сертификации является добыча и транспортировка угля и щебня, а также ремонт горно-технологического оборудования.

Внедрение международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001 обеспечивает:

- улучшение деятельности Компании;
- повышение степени удовлетворенности клиентов;
- повышение качества продукции;
- повышение результативности управления;
- повышение ответственности и результативности персонала;
- подтверждение ответственного отношения к окружающей среде.

Эффективность работы системы менеджмента качества ежегодно подтверждается в ходе внешних независимых аудитов, проводимых сертифицирующим органом ТОО филиал «Intertek Moody International», а также в ходе внутренних аудитов. В мае 2013 г. Компания успешно прошла очередной надзорный аудит своей системы менеджмента качества, подтвердивший её соответствие всем требованиям стандарта ISO 9001:2008.



Для повышения результативности системы менеджмента качества в Компании ежегодно проводится обучение работников требованиям системы. В 4 квартале 2013 года 12 работников прошли обучение по курсу «Внутренний аудитор системы менеджмента в соответствии с ISO 9001:2008 и ISO 19011:2002», а 40 работников — по курсу «Требования стандарта ISO 9001:2008».

В 2013 году в Компании успешно внедрена и действует система управления охраной труда ГОСТ 12.0.230-2007, а также СТ РК OHSAS18001-2008 «Система менеджмента промышленной безопасности и здоровья».

1.2. Развитие производственной системы.

Сегодня условиями рынка поставлена задача — максимально снижать издержки. Рынок требует постоянного повышения эффективности производства. Проводя анализ рынка, предприятие ставит перед собой конкретные бизнес-цели на следующий год — снизить себестоимость продукции, повысить производительность труда и общую эффективность Компании.

Первый шаг — это развитие людей, поскольку необходимо на кого-то опереться. В Компании все работающие разделены на четыре группы. Первая группа — топ-менеджмент, вторая — руководители структурных единиц и исполнительного аппарата по направлениям, третья — «кайзен»-команды, черные и зеленые пояса, т.е. те люди, которые становятся тренерами для руководителей, создают эталонные участки, где показывают преимущества новой системы и ее отличия от традиционного подхода к организации производства. И четвертая, самая основная и массовая группа — мастера, бригадиры и рабочие. Была поставлена задача по вовлечению в процесс всех групп, но основная — это вовлечение группы мастеров и бригадиров.

В первую очередь были выбраны ключевые площадки в Компании, где представлены все виды технологий ремонтов и добычи угля. Там создавалась система эталонных участков, то есть выстраивался сквозной поток — от готовой продукции, которая нужна нашему заказчику, до обслуживающих операций. Анализировалось, какие есть проблемы во всех звеньях производства, формировалась общая проблема и общая цель.

За отчетный период работниками Компании подано 1585 «кайзен» - заявлений, из которых реализовано 1074. Авторы поданных и принятых к рассмотрению заявлений были премированы в соответствии с утвержденным положением, сумма выплат за отчетный период составила около 2,5 млн. тг.

Отличительная особенность «кайзен» состоит в том, что деятельность по улучшению планируется и выполняется непосредственно на рабочих местах. В связи с этим «кайзен» служит отличным инструментом вовлечения персонала в деятельность по постепенному изменению облика производства.

В подразделениях ТОО «Богатырь Комир» прошли защиту 64 проекта А3 (А три). Подтвержденный экономический эффект — 114,9 млн. тг. Сумма выплат участникам команд проекта за отчетный период составила около 10 млн. тг.

Производственная система — это механизм создания и поиска, отбора и внедрения лучших практик, формирования базы знаний, которые позволят достичь стратегических целей Компании, поддержать ее долгосрочный рост и высокий уровень конкурентоспособности. Производственная система — это философия, вдохновляющая сотрудников на переосмысление своей повседневной работы, на постоянное стремление к эффективности.

1.3. Программа «Lean Six Sigma».

Проект «Lean Six Sigma» стартовал в марте 2011 года. Это интегрированная концепция, объединяющая систему управления качеством «Бережливое производство»,

сфокусированная на устранение потерь и непроизводительных затрат и «Шесть Сигм», нацеленную на снижение вариабельности процессов и стабилизацию характеристик продукции. Внедряя этот опыт, Компания рассчитывает на быстрое решение производственных проблем, успешное регулирование таких процессов, как продажи, маркетинг, расчет коммерческих предложений, ценообразование, обработка заказов, а также управление финансовыми и трудовыми ресурсами. В угольной промышленности Казахстана проект внедрен впервые. Он даёт молодым и целеустремлённым работникам шанс реализовать свои скрытые возможности и в последствии, достичь вершин своей профессиональной карьеры.

Суть концепции сводится к необходимости улучшения качества выходов каждого из процессов, минимизации дефектов и статистических отклонений в операционной деятельности. Она использует методы управления качеством, в том числе, статистические, требует использования измеримых целей и результатов, а также предполагает создание специальных рабочих групп на предприятии, осуществляющих проекты по устранению проблем и совершенствованию процессов.

С начала внедрения проекта обучение прошли 63 работника Компании, в том числе в 2013 году – 23 человека. За период с начала внедрения завершено 72 проекта, в том числе в 2013 году – 40 проектов. Общий экономический эффект от внедрения проектов составил 486,5млн. тг, в том числе в 2013 году – 325,6млн. тг.

В 2013 году проект «Внедрение методологии «Lean Six Sigma» был представлен к участию в республиканском конкурсе «Сенім». Применение на предприятии международного опыта доказало его высокую эффективность и перспективность. Республиканское общественное объединение «Ассоциация HR-менеджеров» признала его лучшим, и наградило ТОО «Богатырь Комир» специальным призом Республиканского общественного объединения «Ассоциация HR-менеджеров» в номинации «Лучший HR-проект». Это ещё раз подтверждает, что Компания выполняет свои обязательства вкладывать инвестиции не только в совершенствование процессов и технологий добычи угольной продукции, но и в развитие интеллектуального потенциала предприятия.

II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.

Компания активно принимает участие:

➤ в продвижении Глобального договора ООН в сфере трудовых отношений путем присоединения к Соглашению между Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и социально ориентированными бизнес-структурами Казахстана;

➤ в решении социальных вопросов, экономической политике, направленной на стимулирование модернизации и роста производства, внедрения новых технологий в угольной отрасли, рост доходов ее работников путем заключения Отраслевого (тарифного) соглашения между Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан, Профсоюзом работников угольной промышленности Республики Казахстан и Работодателями угольной промышленности Республики Казахстан.

В соответствии с Соглашением о взаимном сотрудничестве с Акиматом Павлодарской области в рамках социальной ответственности бизнеса Компания участвует в реализации социально-значимых проектов региона. На эти цели израсходовано 223,0 млн. тг. Компания принимает участие в развитии и поддержании городских социальных инициатив, направленных на улучшение качества жизни людей, участвует в городских социальных программах.

В Горном муниципальном округе города были выполнены следующие работы:

- изготовлены и установлены детские качели, горки, «грибки» и песочницы – около 90 шт.;
- произведен ремонт, покраска и установка малых архитектурных форм – 65 шт.;

- отремонтированы и установлены ограждения детских площадок – более 220 м.п.;
- завезены отсев и щебень для благоустройства дворов – более 200 м³;
- завезен песок для песочниц – более 130 м³.

Общая сумма затрат составила 2,4 млн. тг.

В 2013 году на территории средней школы № 3 «Зерде» в качестве спонсорской помощи было построено футбольное поле с искусственным покрытием стоимостью 22,4 млн. тг. На территории городской художественной школы был обустроен мини-сквер «Палитра», благодаря которому ученики школы могут теперь заниматься творчеством не только в тиши учебных классов, но и на свежем воздухе.

Продолжена работа по озеленению территорий и улучшению экологической обстановки города:

- произведена посадка деревьев на структурных подразделениях – 2800 шт.;
- высажено деревьев на территории города – 600 шт.;
- произведена посадка цветов – 16000 шт.;
- посеяно газонной травы – 334 кг.

Затраты на закупку зеленых насаждений составили 4,7 млн.тг.

Дополнительно была произведена посадка саженцев сосны, предоставленных питомником Баянаульского Национального Природного Парка, в количестве 11200 шт. на территориях структурных подразделений и в городе. Безвозмездно передано учебным заведениям города для посадки на своих участках около 1000 шт. саженцев сосны.

В рамках оказания благотворительной помощи в городе проведено ремонтов на сумму 14,5 млн. тг.

С наступлением зимнего периода, как и в предыдущие годы, в городском парке была установлена Новогодняя ледовая горка и ледяные фигуры, в течение зимнего периода проводилась заливка подшефных хоккейных кортов.

Ежегодно Компания участвует в городских благотворительных марафонах, оказывает безвозмездную помощь образовательным, спортивным учреждениям, общественным фондам города и области. Всего в отчетном году было оказано спонсорской и благотворительной помощи на сумму 285,6 млн. тг.

III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Система оплаты труда и мотивация работников.

Система мотивации работников в Компании направлена на поощрение производительности, качества труда, признание творчества, исполнительности и инициативы – всех тех качеств, которые способствуют эффективной деятельности и приводят к достижению стратегических целей Компании. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда в г. Экибастузе, для привлечения и удержания персонала необходимо мотивировать работников таким образом, чтобы мотивация стала стимулом к работе любого человека не только за заработную плату, но и активному желанию работать именно в нашей Компании, к получению наиболее высоких результатов в своей ежедневной деятельности, к лояльности по отношению к руководству Компании. Система мотивации – это специальные мероприятия, направленные к внутренним потребностям и ценностям людей, работающих в Компании, которая постоянно совершенствуется, чтобы быть адекватной и адаптированной к рыночным отношениям, инновационным методам управления персоналом.

Принципы мотивации работников:

- соответствие Законодательству Республики Казахстан;
- соответствие стратегии и долгосрочным планам развития Компании;
- прозрачность;
- объективность;
- справедливость;
- конкурентоспособность.

Заработная плата регулируется в зависимости от производственных и финансовых результатов Компании.

Организация заработной платы работников Компании строится на основе использования гарантированных окладов, тарифных ставок, которые фиксируются в трудовом договоре и зависят от фактически отработанного времени в течение расчетного периода. Кроме этого, основная заработная плата состоит из доплат за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00 утра), ежемесячной премии, носящей постоянный характер, доплаты за работу в выходные и праздничные дни, надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию. Доля основной заработной платы составляет 75% в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных выплат. Также заработная плата включает поощрения текущих результатов работы, единовременные выплаты к профессиональному празднику, юбилейным датам, другие стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, компенсации и социальные выплаты, предусмотренные Законодательными актами РК и коллективным договором.

В целях стимулирования повышения профессионального мастерства, усиления материальной заинтересованности и ответственности за качество труда и выполнение установленных производственных заданий вводятся дифференцированные надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам за высокое профессиональное мастерство и высокую квалификацию от 10% до 50% тарифной ставки, оклада. Работникам устанавливаются доплаты за совмещение профессий, должностей, работу меньшей численностью, за временно отсутствующего работника.

Ежегодно производится индексация тарифных ставок и окладов в соответствии с темпом инфляции в Республике Казахстан (Павлодарской области) по данным статистических органов. С 1 января 2013 года тарифные ставки (оклады) работникам Компании увеличены на 6%, среднемесячная заработная плата за предыдущий год составила 128,9 тыс. тг.

Важное место в политике управления персоналом, в системе мотивации работников занимает премирование: за выполнение количественных и качественных показателей ремонта; производительности технологического оборудования; выполнение особо важных производственных заданий; ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства; за предложения по уменьшению затрат на производство, повышение рентабельности, достижения результативности и др.

Система мотивации ежемесячно анализируется, на основании сделанных выводов периодически обновляется, что исключает элемент привыкания. В итоге – система стимулирования работников на производительный труд представляет непрерывный процесс.

В Компании формируется единая культура, нацеленная на достижение конкретных результатов. Создаются условия для самореализации, заинтересованности работников в достижении поставленных задач.

Впервые в отчетном году с бригадами вновь приобретенных экскаваторов ЭКГ-15М №1901, №1902 и ЭКГ-12УСМ № 1603, № 1604 заключен Договор об установлении производственных заданий. По результатам деятельности за год членам бригад была выплачена премия в размере от 3,3 до 5 месячных тарифных ставок. В торжественной обстановке были вручены благодарственные письма и заключены договора на 2014 год.

Для мотивации персонала на повышение чувства личной ответственности за общий результат в сентябре 2013 года было введено в действие временное «Положение о премировании работников Компании за выполнение производственных заданий и увеличение производительности труда», направленное на эффективное использование горнотранспортного оборудования, рост производительности труда на каждом рабочем месте.

В целях внедрения передовых форм управления персоналом, развития персонала, повышения производительности и качества выполняемой работы с 2010 года в ТОО «Богатырь Комир» внедряется один из основных бизнес-процессов в области управления человеческими ресурсами – оценка эффективности деятельности персонала.

Оценка эффективности деятельности – это процесс непрерывного повышения эффективности организации, в основе которого лежат коммуникация и постоянный мониторинг достижения сотрудниками поставленных целей и соответствия необходимому уровню организационных компетенций, направленный на вовлечение всех сотрудников в единый процесс реализации стратегии Компании, а также на развитие организационной культуры.

В настоящее время между руководителями и работниками налажена обратная связь по постановке целей, ориентированных на стратегию предприятия, и объективной оценке достигнутых работниками результатов. Проведенная работа наглядно продемонстрировала высокий уровень компетенции специалистов Компании, их поддержку и стремление улучшить вкладываемые результаты своей работы, а также желание быть вовлеченным в развитие предприятия.

3.2. Корпоративная культура.

Одним из важных приоритетов Компании является внедрение и укрепление традиций предприятия для создания корпоративного духа. Основным документом, определяющим ключевые элементы общей системы, является «Кодекс корпоративной этики». Этические принципы и стандарты Компании основаны на его ценностях, среди которых главное место занимают уважение к людям, доверие, моральная ответственность, честность в отношениях внутри и за рамками Компании, открытость, профессионализм.

В целях лучшей адаптации вновь принятых работников им выдается брошюра-путеводитель, в которой приведены краткие сведения о Компании, действующих льготах и гарантиях.

Для ознакомления с развитием Экибастузского каменноугольного месторождения и с целью популяризации шахтерского труда в ТОО «Богатырь Комир» 25 декабря 2009 года состоялось открытие зала «Трудовой славы». Это событие было приурочено к празднованию юбилейной даты — 55-летию освоения Экибастузского угольного месторождения.

Основным направлением работы зала «Трудовой славы» является воспитание уважения к памяти о ветеранах угольной промышленности, сохранение преемственности поколений.

Экспозиция зала «Трудовой славы» воспроизводит историю развития Экибастузского угольного бассейна и отражает современные этапы его развития, географию поставок угля и модернизацию производства. Высокие достижения развития предприятия были возможны при участии работников, о которых свидетельствуют экспозиционные материалы (фотографии, награды, статьи). Особая роль в экспозиции отведена социальной политике Компании.

Забота о работниках – основа корпоративной культуры. Такой курс отвечает как личным интересам работников, так и задачам в целом.

Компания активно использует различные виды не только материального, но и морального стимулирования и поощрения работников. К профессиональным праздникам

проводятся конкурсы «Лучший по профессии», по результатам которых поощряются победители.

Один раз в год проводится смотр и выявление «Лучших наставников года» и производится их чествование и поощрение.

За добросовестный труд и высокий профессионализм работники награждаются государственными, ведомственными, корпоративными наградами и званиями.

В истекшем году награды и звания получили 424 чел, в т.ч.:

- Звание «Почетный работник угольной промышленности» - 24 чел.;
- Знак «Шахтерская Слава» - 155 чел.;
- Знак «Трудовая Слава» - 98 чел.;
- Почетные грамоты и благодарственные письма Акиматов и Маслихатов области и города - 10 чел.;
- Почетные грамоты Компании - 108 чел.;
- На доску почета ТОО «Богатырь Комир» - 17 чел.

Награждены государственными наградами 3 человека: медалью «Ерең еңбегі үшін» (За трудовое отличие) и Почетными грамотами Президента РК, в связи с празднованием Дня Независимости Республики Казахстан 1 человек поощрен акимом Павлодарской области с вручением знака «За заслуги перед областью», также 8 работников Компании были награждены благодарственным письмом, медалью, почетной грамотой «KAZENERGY».

Компания проводит корпоративные мероприятия к профессиональному празднику «День Шахтера», Новый год, 8 Марта и к юбилейным датам предприятия.

В целях получения достоверной и своевременной обратной связи, проводятся опросы удовлетворенности персонала. В 2013 году степень удовлетворенности персонала составила 80,5%, что соответствует оценке «хорошо».

3.3. Обучение и развитие персонала.

Для осуществления комплексного подхода к качественному планированию, внедрению и постоянному мониторингу учебных процессов Компания имеет собственный Учебно-курсовой комбинат, который реализует следующие программы профессионального развития работников Компании:

- подготовка новых рабочих профессий;
- переподготовка с одной профессии на другую;
- обучение вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации (категории, разряда);
- обучение работников в области безопасности и охраны труда;
- обучение работников в области промышленной и пожарной безопасности;
- специализированные курсы;
- семинары, тренинги, мастер-классы.

Для ведения учебно-производственной деятельности получены разрешительные документы, самостоятельно разработаны нормы, методические рекомендации и инструкции, определяющие организацию учебных процессов непосредственно на производстве по 147 наименованиям рабочих профессий.

При Учебно-курсовом комбинате создана учебно-производственная база, включающая: методический кабинет, учебные аудитории, техническую библиотеку, кабинеты автоматизированного и многофункционального комплексов. Непосредственно на структурных подразделениях действуют учебные пункты. Созданы рабочие места для прохождения производственной практики.

Преподавательский состав сформирован из главных (ведущих) специалистов и руководителей структурных подразделений. Для проведения теоретических занятий и консультаций ежегодно привлекается около 260 человек. Производственную практику осуществляют наставники, которых на структурных подразделениях насчитывается более

1000 человек. За отчетный период было предоставлено для организации профессиональной практики 1013 аттестованных рабочих мест.

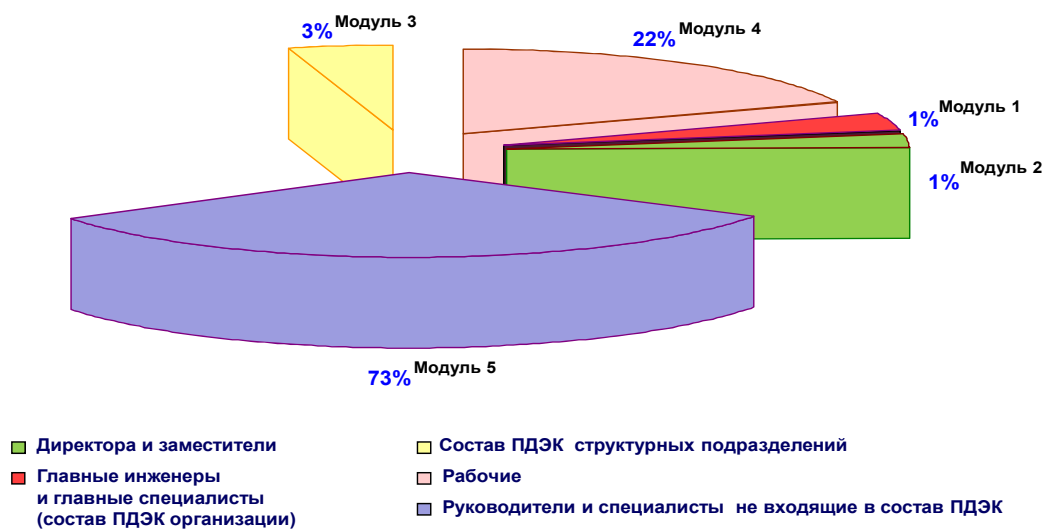
Профессиональное обучение осуществляется на основе учебных программ, разработанных Методическим кабинетом, с учетом квалификационных требований, объема учебных дисциплин и организации учебных процедур по следующим формам: подготовка новых профессий, переподготовка с одной профессии на другую, обучение смежным (совмещаемым) профессиям и повышение квалификации (разряда, категории). Учебные программы реализуются курсовым, индивидуальным и инновационным методами обучения.



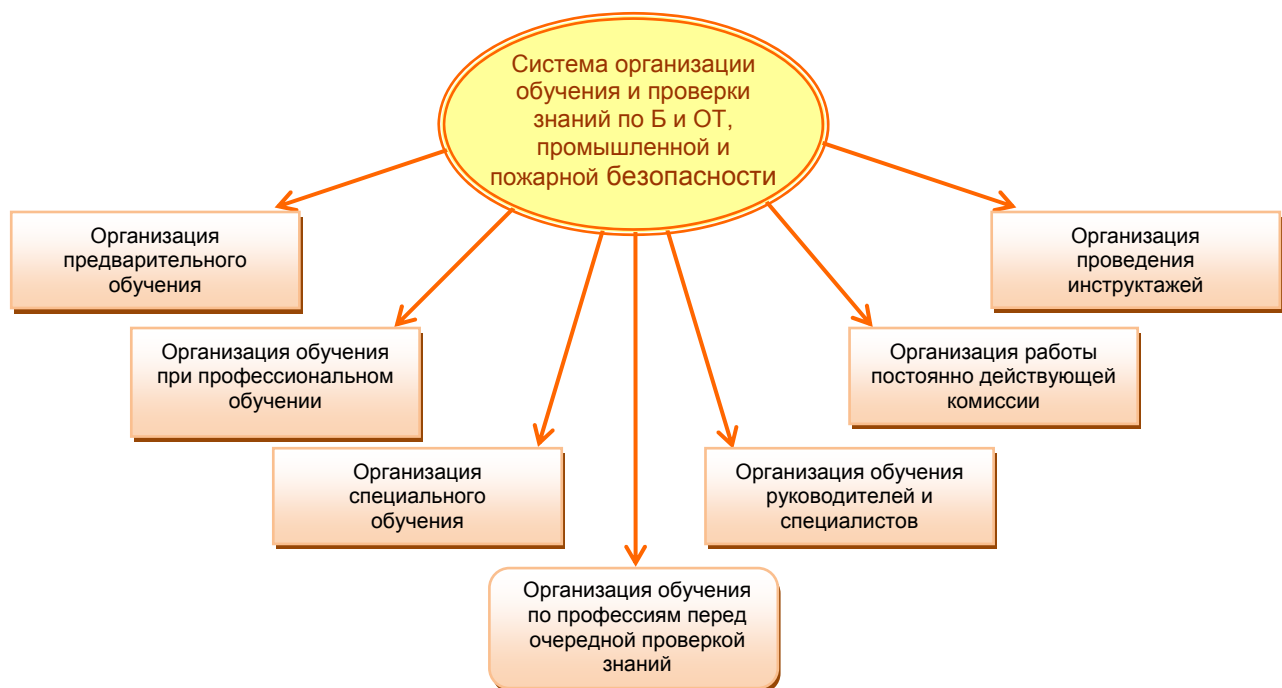
Методическим Кабинетом Учебно-курсового комбината, совместно с главными специалистами Компании, разработаны более 100 учебных программ и планов.

Особое внимание уделяется организации обучения и проверки знаний работников в области безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности на опасных производственных объектах. Установлен единый порядок проведения обучения, инструктирования и проверки знаний, который определяет комплексный модульный подход к исполнению нормативно-правовых актов Республики Казахстан и дает возможность для планирования и реализации учебных проектов, проведения анализа уровня подготовленности персонала.

Модульная система обучения по безопасности и охране труда, промышленной и пожарной безопасности



Основные составляющие системы обучения по безопасности и охране труда, промышленной и пожарной безопасности:



Программы обучения включают в себя лекционные занятия, практическую подготовку и дистанционное обучение.

Постоянно действующая экзаменационная комиссия ТОО «Богатырь Комир» руководствуется принципами комплексной проверки знаний работника в объеме требований нормативно-правовых актов Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, учитывающей специфику производства.

Ежегодно в рамках реализации этого учебного проекта проходят обучение и проверку знаний 90% работников Компании.

На основании Приказа Министра транспорта и коммуникаций Республики Казахстан реализуются специализированные курсы подготовки водителей

автотранспортных средств, перевозящих опасные грузы как по территории Республики Казахстан, так и в международном сообщении.

В сентябре 2012 года, при поддержке АО «Самрук-Казына», в Компании стартовал проект внедрения дуальной системы профессионального обучения. В качестве социального партнера был выбран Экибастузский колледж № 18 им. К. Пшембаева. Совместно с учебной организацией определена рабочая профессия: «электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования» и сформирована группа из 18 учащихся.

Сегодня по заочной форме обучаются 279 работников, из них в высших учебных заведениях – 175 человек, колледжах – 104 человека.

Кадровый резерв сформирован в сентябре 2013 года. Утвержден список работников для выдвижения на руководящие должности, в количестве 59 чел. и список работников для выдвижения на должности линейных руководителей - 114 чел. Из списка резерва назначены на руководящие должности 8 сотрудников.

В рамках социального партнерства с учебными заведениями подписаны долгосрочные Соглашения: с Экибастузским политехническим колледжем, Экибастузским профессиональным лицеем №18, Карагандинским государственным техническим университетом, Экибастузским инженерно-техническим институтом, на базе которых ведется подготовка специалистов горного, железнодорожного и автомобильного профиля.

Большое внимание уделяется обучению и повышению квалификации сотрудников. В целях привлечения для работы в ТОО «Богатырь Комир» одаренных и талантливых молодых специалистов горного, железнодорожного, автомобильного, технического профилей, действует Положение «О приеме и трудоустройстве выпускников учебных заведений», утвержден перечень остродефицитных для Компании специальностей, и предусмотрены льготы. С молодыми специалистами заключается трудовой договор сроком на 5 лет, оплачиваются проезд к месту работы, подъемные, компенсируются в течение полугода расходы на оплату жилья. Предоставляется беспроцентная ссуда на покупку жилья.

Постоянно повышается квалификация персонала. На 2013 год 48% работающего персонала имеют высшее и среднее специальное образование.

3.4. Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.

Компания уделяет особое внимание сохранению стабильной социальной обстановке в трудовых коллективах, реализуя системные мероприятия по регулированию социально-трудовых отношений. Предприятие поддерживает и развивает взаимодействие с профессиональными союзами, основанное на принципах социального партнерства.

Взаимодействие с профессиональными союзами устанавливается на следующих уровнях:

- отраслевом – с центральным органом профсоюза работников угольной отрасли;
- территориальном – с территориальным органом профсоюза;
- на уровне предприятия – с первичными профсоюзными структурами.

ТОО «Богатырь Комир» является одним из участников Отраслевого (тарифного) соглашения между Министерством индустрии и новых технологий, Профсоюзом работников угольной промышленности и Работодателями угольной промышленности Республики Казахстан.

Правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения между администрацией и коллективом работников, является Коллективный договор между администрацией Компании и трудовым коллективом по регулированию социально-экономических и трудовых отношений на 2011-2014 годы, который принят 10 июня 2011 года на конференции трудового коллектива и зарегистрирован в отделе Государственной инспекции труда г. Экибастуза. Коллективный договор не только сохраняет положение

работников, предусмотренное трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, но и повышает их благосостояние.

Коллективный договор направлен на защиту социальных, экономических прав и законных интересов трудящихся, обеспечение эффективной работы, повышение взаимной ответственности сторон, подписавших коллективный договор. Также предусмотрены взаимные обязательства сторон, охватывающие вопросы трудовых отношений, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, социальных гарантий, охраны и безопасности труда, работы с молодежью, занятости.

В Коллективном договоре предусмотрены и выполняются в полном объеме, как обязательные государственные гарантии, так и дополнительные в области трудовых отношений, оплаты труда, охраны и безопасности труда.

Основные направления реализации льгот:

- поощрение в связи с юбилейными датами, единовременные пособия при уходе на пенсию;
- частичная компенсация стоимости операций, до- и послеоперационного лечения;
- предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение;
- бесплатные путевки детям малообеспеченных, многодетных работников;
- обеспечение углем один раз в год работников, неработающих пенсионеров и инвалидов, вдов шахтеров, проживающих в домах с печным отоплением;
- материальная помощь работникам и пенсионерам;
- выделение ссуд на обучение работников и их детей в высших и средних учебных заведениях, на организацию похорон, на операции и др.;
- выплата единовременного пособия в случае гибели работника на производстве семье погибшего в размере десятикратного годового заработка без учета налогов;
- выплата для оплаты ухода за инвалидами 1 группы, нуждающимся в постороннем уходе, подтвержденном справкой МСЭ, ежемесячной минимальной заработной платы, установленной в РК;
- оплата дополнительных расходов пострадавшим на производстве, на лечение, протезирование и др. виды медицинской помощи, если он признан нуждающимся в них по справке МСЭ.

С 2011 года дополнительно, по Коллективному договору, выплачиваются:

- вознаграждение по итогам работы за год в размере от 50 до 100% установленного месячного тарифа, оклада;
- премирование ко Дню профессионального праздника «День Шахтера» в размере 50% месячного тарифа, оклада;
- увеличение социальных пособий по временной нетрудоспособности работникам в зависимости от стажа работы в Компании, исходя из расчета среднемесячной заработной платы, но не более: при стаже до 5 лет – пятнадцатикратной величины месячного расчетного показателя; от 5 до 10 лет – двадцатикратной величины месячного расчетного показателя; свыше 10 лет – двадцатипятикратной величины месячного расчетного показателя.

Во исполнение Коллективного договора в части обеспечения своевременных ремонтов, направленных на улучшение социально бытовой сферы на подразделениях Компании, в 2013 году были проведены работы по ремонту и благоустройству объектов социальной сферы:

- Ремонт здания АБК ст. «Ковыльная»;
- Ремонт помещения столовой «Березка» (ст. «Трудовая»);
- Косметический ремонт здания АБК УРЖДО по ул. Омская;
- Ремонт кабинетов и помещений в АБК ст. «Богатырская»;
- Ремонт здания душевых ст. «Южная» (БПТУ);
- Капитальный ремонт столовой в здании завода РГТО;
- Ремонт помещений и фасадов офисов Компании в городе;
- Косметический ремонт помещений Спортивно-оздоровительного комплекса.

Всего произведено капитальных и косметических ремонтов объектов социальной сферы Компании на сумму свыше 110,0 млн. тг.

В Компании действуют два фонда, учредителями которых являются работодатель и трудовой коллектив: «Общественный фонд» и фонд «Халық Денсаулығы».

Общественный фонд «Богатырь Комир» оказывает адресную социальную помощь малообеспеченным неработающим пенсионерам и работникам, многодетным семьям, инвалидам I- III групп, детям-инвалидам, матерям-одиночкам. В 2013 году на содержание фонда и социальную помощь перечислено 53,3 млн. тг.

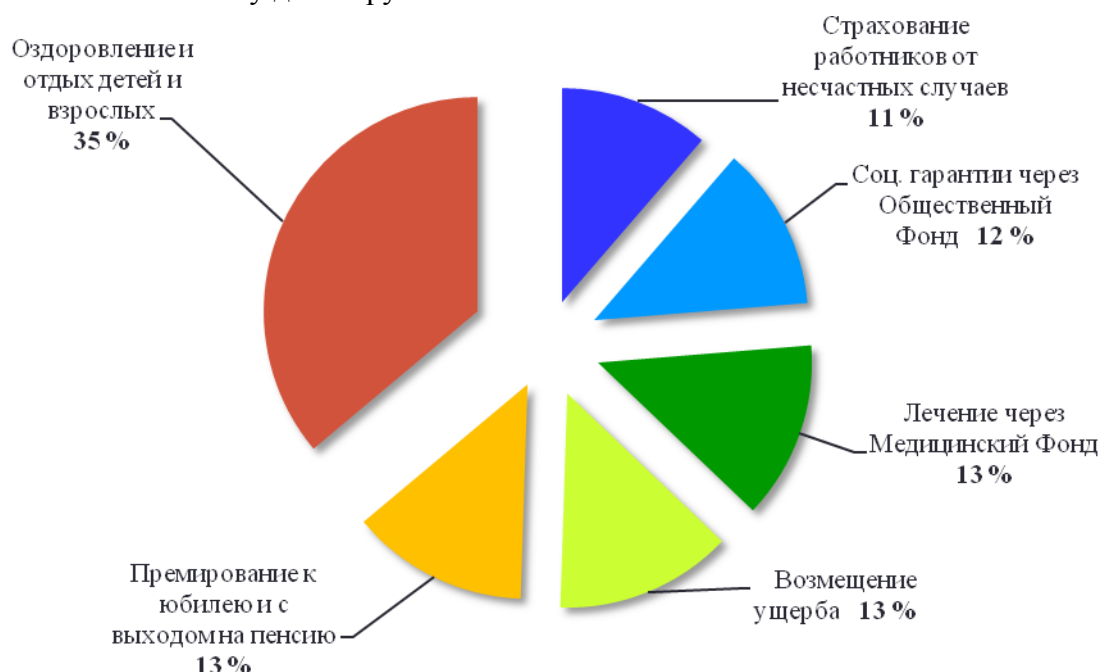
Общественный медицинский фонд «Халық Денсаулығы» оплачивает лечение работников и членов их семей, участвующих в фонде. Компания выделила в 2013 году медицинскому фонду для частичной компенсации стоимости лечения работников, дополнительно к их взносам, для лечения работников «группы риска», а также на содержание фонда 59,6 млн. тг.

Для успешного решения проблем работающей молодежи, молодых семей производится оплата обучения в вузах работникам, одновременно совмещающим работу и обучение по остродефицитным для Компании специальностям выделяются:

- беспроцентные ссуды на приобретение жилья в размере до 300,0 тыс. тг.;
- беспроцентные ссуды при рождении ребенка в размере до 30,0 тыс. тг.;
- бесплатные путевки в центр отдыха «Жасыбай».

Стоимость социального пакета, включая дополнительные льготы и гарантии Компании, составляет более 500,0 млн. тг. Затраты на содержание объектов социально-бытового назначения составили в 2013 году 246,3 млн. тг.

На диаграмме представлена структура расходов на социальные гарантии и льготы согласно Коллективному договору.



3.5. Молодежная политика.

В 2013 году принято на работу 436 чел. молодежи (до 30 лет), что составляет 72,6% от общего количества вновь принятых, трудоустроены 10 выпускников по программе: «Обучение по грантам и именованным стипендиям ТОО «Богатырь Комир», всем молодым рабочим предоставлена работа по присвоенной в учебном заведении квалификации.

Руководство ТОО «Богатырь Комир», осознавая всю важность развития вектора омоложения кадровых ресурсов, прилагает усилия по привлечению молодых людей в

ряды предприятия, уделяя большое внимание развитию и совершенствованию молодежной политики Компании. Численность молодых работников в возрасте до 30 лет к 2009 году выросла в 1,8 раза.

В целях привлечения для работы и закрепления в ТОО «Богатырь Комир» одаренных и талантливых молодых специалистов горного, железнодорожного, автомобильного, технического профилей; молодых работников остродефицитных профессии, в рамках Молодежной Программы:

- действует Положение «О приеме и трудоустройстве выпускников учебных заведений»;

- утвержден перечень остродефицитных специальностей и предусмотрены льготы;

Компания активно поддерживает работников, которые желают получить высшее или профессиональное образование без отрыва от производства. Им предоставляются:

- оплачиваемые учебные отпуска, выделяются беспроцентные ссуды для оплаты обучения;

- с октября 2013 года предоставляются беспроцентные займы молодым работникам на приобретение (строительство) жилья в соответствии с утвержденным Положением.

ТОО «Богатырь Комир» ежегодно заключает Договор с КГУ «Центр занятости г. Экибастуза» и трудоустраивает выпускников на молодежную практику. За последние 5 лет, начиная с 2009 года, прошли молодежную практику 201 человек, из которых 82 трудоустроены на постоянные рабочие места.

Для поддержания малообеспеченных семей в 2013 году Компания на летний период приняла 8 учащихся средних школ для работ по озеленению территорий АБК структурных единиц и горного округа в г. Экибастузе. Также на временные рабочие места в центре отдыха «Жасыбай» были приняты 83 студента учебных заведений г. Экибастуза, Павлодара и Баян-Аула по рабочим профессиям: кухонные рабочие, помощники воспитателя, грузчики, горничные, уборщики служебных помещений, дворники.

С 2007 года Компания выделяет именные стипендии и гранты на обучение учащихся учебных заведений. За этот период именные стипендии получили 61 учащийся профессионального образования (36 учащихся Экибастузского колледжа №18 и 25 учащихся Экибастузского политехнического колледжа), гранты получили 46 чел. (21 студент дневной формы обучения и 25 работников Компании, обучающихся по заочной форме). Гранты выделены в Экибастузский инженерно-технический институт, Павлодарский государственный университет, Карагандинский государственный технический университет, Экибастузский колледж инженерно-технического института для учащихся, обучающихся по специальностям: Маркшейдерское дело, Геология, Подземная разработка месторождений полезных ископаемых, Технология машиностроения, Автомобили и автомобильное хозяйство.

Во исполнение распоряжения Президента Республики Казахстан № 73 «О концепции государственной молодежной политики РК» в Компании продолжает вести работу по утвержденной в 2012 году Программе Совет Объединенного Молодежного Движения, который способствует социальной адаптации молодых рабочих и специалистов и их профессиональному росту.

На каждом структурном подразделении, с целью реализации молодежной политики, созданы подобные Советы и определены ответственные лица по организации деятельности ОМД из числа рабочей молодежи. ОМД укрепляет свои позиции, активно сотрудничая с администрацией предприятия и профсоюзным комитетом.

В целях сплочения молодежи и содействия развитию их творческого потенциала традиционно в Компании проводятся мероприятия «Осенний бал», «Зажги свою звезду», «КВН». Силами участников молодежного движения проводятся мероприятия в Международный женский день, при праздновании Наурыз и на главном празднике трудового коллектива Компании — Дне Шахтера. В ОМД создан Информационный отдел, в состав которого входят молодые работники, умеющие излагать свои мысли в виде статей, рассказов, стихов. На них возложена миссия создания медийности вокруг

движения, уже сейчас идет продвижение веб-сайта ОМД (www.omdbk.kz). Сайт является инкубатором идей, центром обсуждения мероприятий, событий. Здесь описываются и обсуждаются прошедшие события, а также размещается информация о предстоящих мероприятиях.

С целью организации и развития культурно-массовой работы, досуговой деятельности молодежи, в Спортивно-оздоровительном комплексе Компании проводятся спортивные мероприятия. Посещаемость спортивно-оздоровительного комплекса молодыми работниками Компании составляет 30 %. Участие трудящейся молодежи в спортивных мероприятиях — 40-45 %.

IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.

4.1. Обеспечение противоаварийной устойчивости.

ТОО «Богатырь Комир», являясь промышленно опасным объектом, постоянно проводит работу по обеспечению и поддержанию состояния противоаварийной устойчивости.

В Компании разработана «Декларация безопасности опасных производств ТОО «Богатырь Комир».

Регулярно проводится нормативное согласование проектно-технической и организационно-методической документации в части безопасного ведения горных работ и других норм промышленной безопасности с КазНИИ БГП.

Для предупреждения и ликвидации аварий и других чрезвычайных ситуаций на объектах предприятия, ежегодно заключается договор на выполнение аварийно-спасательных и технических работ с филиалом «МВГСО» РГКП «ЦШ ПВАСС» КГК за ЧС и ПБ МЧС РК. В рамках договора предусмотрено:

- ведение планомерной работы по проверке состава рудничного воздуха, пылевзрывоопасности и запыленности горных выработок шахты и других обслуживаемых объектов, состояния противопожарной защиты предприятия в целом;

- выполнение технических работ, требующих специального оснащения и защитных средств, изолирующих дыхание (вскрытие или возведение изолирующих сооружений в горных выработках шахты, обследование и разгазирование горных выработок);

- выполнение работ на случай возникновения аварийных ситуаций, пожаров, проведение аварийно-спасательных работ как в дренажной шахте, так и на открытых горных работах.

На всех производственных объектах разработаны соответствующие программы и планы ликвидации аварий, проводятся противоаварийные и противопожарные тренировки совместно со специалистами филиала «МВГСО» РГКП «ЦШ ПВАСС» КГК за ЧС и ПБ МЧС РК.

На предприятии созданы группы по надзору за безопасной эксплуатацией грузоподъемных машин и сосудов, работающих под давлением. Организован надзор за техническим состоянием зданий и сооружений.

4.2. Политика в области безопасности и охраны труда.

В Компании действует Политика в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, основным принципом которой является приоритет жизни человека и его здоровья над производственными достижениями и экономическими результатами, успешно внедрена и действует система управления охраной труда ГОСТ 12.0.230-2007, а также СТ РК OHSAS18001-2008 «Система менеджмента промышленной безопасности и здоровья».

В соответствии с установленной системой управления охраной труда во всех структурных подразделениях обеспечиваются:

- меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;
- проверка знаний по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;
- неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов;
- анализ и оценка условий труда и проводимых мероприятий;
- планирование работ и мероприятий по безопасности и охране труда;
- проверочные и корректирующие действия;
- организация работ и оперативное руководство безопасностью труда;
- стимулирование работ по обеспечению безопасных условий труда.

Сведения о проводимой профилактической работе по безопасности и охране труда структурными подразделениями ТОО «Богатырь Комир» в 2013 году.

№ п.п.	Наименование показателя	2012	2013
1.	Проведено проверок состояния БиОТ, пром. санитарии руководителями, специалистами, ИТР структурных единиц	1983	2028
2.	Выявлено нарушений	12237	12622
3.	Запрещена эксплуатация (объектов, оборудования и т.п.)	16	27
4.	Проведено проверок гос. органами надзора	4	4
4.1	Государственная инспекция труда. Выявлено/ Устранено	122/122	38/38
4.2	ОГТКП. Выявлено/ Устранено	62/ 62	30/30
4.3	ОГПК. Выявлено/ Устранено	2/2	54/54
4.4	УГСЭН. Выявлено/ Устранено	17/17	14/14
5.	Издано приказов, распоряжений по безопасности и охране труда	386	416
6.	Привлечено к дисциплинарной ответственности, чел.	207	164
7.	Поощрено за улучшение условий безопасности и охраны труда, чел./тыс.тг.	274/1684,0	286/ 2436,1
8.	Проведено заседаний ПДК (постоянно-действующая комиссия по БиОТ)	86	92

В соответствии с требованиями правил и санитарных норм выполнены санитарно-гигиенические обследования условий труда на рабочих местах, в том числе:

- на содержание диоксида азота и окиси углерода на рабочих местах в зоне эндогенных пожаров;
- на содержание в воздухе рабочей зоны сероводорода;
- на содержание угольной пыли на рабочих местах в зоне открытых горных работ;
- испытание на эффективность работы вентиляционных установок;
- в целях проведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

В Компании аттестованы все производственные объекты. За работу во вредных условиях работники получают льготы и компенсации.

По каждому из рабочих мест с вредными условиями труда разработан «План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда».

В целях соблюдения требований безопасности и охраны труда выполнены следующие мероприятия в течение 12 месяцев 2013 года:

- работники обеспечены средствами индивидуальной защиты, спецодеждой и спецобувью;
- проведена обязательная периодическая аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с графиком;
- проведена экспертиза зданий и сооружений согласно плана;
- проведена обработка деревянных конструкций зданий и сооружений огнезащитным составом;
- проведена гос. поверка приборов контроля, в том числе за состоянием ионизирующего излучения радиоизотопными приборами;
- проведены мероприятия ко Всемирному дню охраны труда.

В целях улучшения условий труда, повышения безопасности работ выполнены следующие целевые мероприятия:

- произведено строительство здания шиномонтажных работ по ПТО «ПИТ-СТОП» разреза «Богатырь» на сумму 11,9 млн. тг.
- произведено строительство душевых из блок-контейнеров на ЦБХ КД на сумму 8,6 млн. тг.

Кроме общих мероприятий по ТОО «Богатырь Комир», в структурных подразделениях также разрабатываются и выполняются мероприятия по охране труда, учитывающие различные производственные условия.

4.3. Производственный травматизм.

В 2013 году наблюдается снижение несчастных случаев по сравнению с отчетным периодом 2012 года.

№ п.п.	Показатели	2012	2013
1.	Численность работающих в организации на конец года, чел.	7283	7138
	в том числе женщин	1833	1843
2.	Количество несчастных случаев	8	4
	в том числе групповых	1	-
3.	Количество пострадавших	10	4
	в том числе женщин	-	-
4.	Количество пострадавших со смертельным исходом	-	-
	в том числе женщин	-	-
5.	Количество пострадавших с тяжелым исходом	7	-
	в том числе женщин	-	-
6.	Количество пострадавших в групповых н/с	3	-
	в том числе со смертельным исходом	-	-
7.	Количество женщин, пострадавших в групповых н/с	-	-
	в том числе со смертельным исходом	-	-
8.	Количество пострадавших по профзаболеванию (первично выявленных)	-	-
9.	Коэффициент частоты н/с на 1000 работающих	1,39	0,56

По каждому несчастному случаю выявлены непосредственные и системные причины, разработаны мероприятия по их устранению.

Определены следующие основные причины несчастных случаев:

- грубая неосторожность пострадавшего;

- нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств;
- нарушение правил безопасности и охраны труда.

4.4. Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний.

В течение 2013 года в ТОО «Богатырь Комир» была продолжена реализация мероприятий по программе «Здоровый образ жизни», координатором которой является ТОО «Казанада», осуществляющая с 2006 года медицинское обслуживание работников Компании.

ТОО «Казанада» оказывает экстренную помощь при травмах и заболеваниях, проводит предсменное медицинское освидетельствование по приказам Министерства Здравоохранения РК. Экстренная помощь оказывается по утвержденным медицинским стандартам. Для этого в ТОО «Казанада» имеется обученный персонал, материальная база, включающая современное оборудование, транспорт, медикаменты. Для мобильной транспортировки больного, в случае необходимости, предусмотрен реанимобиль, оснащенный дефибриллятором — аппаратом для запуска сердца.

Для улучшения санитарно-эпидемической обстановки в структурных подразделениях имеется санитарный врач, осуществляющий санитарный контроль душевых, столовых, бытовых и производственных помещений, осуществляющий диспансерное наблюдение декретированных групп работников, ведется прием первичных больных и выдача направлений в лечебные заведения города. Для профилактики вспышки вирусных заболеваний в предсезонный период проводится вакцинация. В 2013 году противогриппозную вакцину «Инфлювак» получило 2000 чел., работникам Компании на подразделениях роздано 3800 упаковок витамина «Ревит» и 1200 упаковок таблеток «Ремантадин».

С целью раннего выявления хронических заболеваний и первых признаков профессиональной патологии ежегодно на предприятии, по предписанию санэпиднадзора, проводятся профилактические медицинские осмотры. По итогам профилактического осмотра формируется «группа риска». Критерием для отбора данной группы является стаж работы, наличие вредных условий труда (вибрация, шум, пыль, загазованность, физические перегрузки и т.д.), возраст, сопутствующие заболевания. По «группе риска» пролечено 176 работников за счет средств Компании, оплата социального пособия по листку нетрудоспособности которым производится в размере 100% средней заработной платы.

Ежегодно плановое стационарное лечение в частных клиниках города получают более 2000 человек. Обследуются в поликлинике и получают амбулаторное лечение около 4500 работников.

Количество работников, прошедших ежегодный профессиональный медосмотр и флюорографию в 2013 году, составило 6365 человек. Общая сумма, затраченная на проведение медицинских осмотров — 7,9 млн. тг.

Компания предоставляет бесплатные путевки на санаторно-курортное лечение работникам, проработавшим не менее 50% годового рабочего времени в зоне выделения сероводорода и окиси углерода.

За отчетный период 376 работников Компании поправили свое здоровье в санаториях и профилакториях Казахстана и России.

Компания компенсирует стоимость проезда в одну сторону на санаторно-курортное лечение работникам, имеющим 5 лет и более непрерывного стажа работы.

Компания имеет собственный Центр Отдыха «Жасыбай», включающий в себя: Детский Оздоровительный Центр «Карлыгаш» и Дом Отдыха «Березка», расположенные в национальном заповеднике Баян-Аула на озере Жасыбай.

В Центре Отдыха «Жасыбай» прошли оздоровление 2571 работников Компании и членов их семей, в том числе 27 детей из малообеспеченных семей отдохнули в Детском Оздоровительном Центре «Карлыгаш» бесплатно.

В соответствии с Бюджетом инвестиционных затрат и дизайн-проектом по благоустройству Дома Отдыха «Березка», в 2013 году был реализован очередной этап программы благоустройства территории Дома Отдыха: капитальный ремонт жилого фонда для улучшения условий проживания (сдано в эксплуатацию 8 номеров класса «люкс»), произведено обустройство: пешеходных дорожек из естественного и природного камня в парке; установка новой детской площадки; пешеходных дорог между жилыми корпусами. Ежегодно проводятся работы по ремонту и улучшению существующих зданий и сооружений Центра Отдыха «Жасыбай». В 2013 году общая сумма затрат по проведению капитальных и текущих ремонтов составила 40,3 млн. тг.

4.5. Развитие массового спорта.

Для Компании важным приоритетом остается программа по продвижению среди персонала предприятия идей здорового образа жизни.

Спортивно-оздоровительный комплекс ТОО «Богатырь Комир» включает: футбольное поле, игровой зал, зал тяжелой атлетики, фитнес класс, фойе для игры в настольный теннис, сауну с бассейном, раздевалки с душевыми, площадку с искусственным покрытием для большого тенниса, площадку для пляжного волейбола.

На территории завода РГТО действует игровой зал, городошная площадка, футбольное поле.

На проведение и участие в спортивно-массовых мероприятиях Компании, города, области и РК за отчетный период израсходовано – 5,2 млн. тг., на приобретение спортивного оборудования и инвентаря, спортивной экипировки израсходовано – 3,3 млн. тг.

С целью снижения заболеваемости, потерь рабочего времени и повышения уровня продолжительности жизни работников, на производстве реализуется «Программа развития физкультурно-спортивного движения на 2010-2020 годы», разработанная в свете реализации послания Главы государства народу Казахстана «Новое десятилетие – новый экономический подъём – новые возможности Казахстана». Задача программы – внедрение принципа солидарной ответственности человека за своё здоровье, пропаганда здорового образа жизни, развитие и внедрение массового спорта. В занятия различными видами спорта вовлечены работники всех возрастных категорий. ТОО «Богатырь Комир» занимает лидирующее место среди промышленных предприятий города по вовлеченности своих работников в занятие спортом.

В течение года была выполнена работа (посредством агитации и пропаганды) по увеличению численности трудящихся, занимающихся физкультурой и спортом.

Все большее число сотрудников Компании с глубоким пониманием относится к тому, что укрепление их собственного здоровья является залогом успешной трудовой деятельности, профессионального роста.

Количество работников и членов их семей, занимающихся физкультурой и спортом:

Год	Посещаемость Спортивно-оздоровительного Комплекса, всего	В том числе, количество участников в спортивно-массовых мероприятиях Компании, города, области и РК, чел.
2011	1730	320
2012	1860	340
2013	1940	380

Количество спортивно-массовых мероприятий, по 18-ти видам спорта, где приняли участие работники Компании:

Год	Внутри Компании	Внешние (города, области и РК)	Итого
2011	43	51	94
2012	46	52	98
2013	48	58	106

В 2013 году команда «Богатырь Комир» заняла первое место в рабочей Спартакиаде среди предприятий и организаций города Экибастуза по 13-ти видам спорта; первое место в 1-ой Спартакиаде АО «Самрук-Энерго» по 5 видам спорта среди работников группы компаний АО «Самрук-Казына», проводившейся в Астане.

V. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

5.1. Система экологического менеджмента.

ТОО «Богатырь Комир» располагает эффективно внедренной и функционирующей системой экологического менеджмента.

По заключению 5-го наблюдательного аудита, проведенного аудиторами ООО «ТЮФ ЗЮД РУС» г. Москва, получено подтверждение, что требования ISO14001:2004 в области добычи угля открытым способом и реализации угля выполнены.

Руководство Компании предоставляет ресурсы, необходимые для реализации целей и программ по охране окружающей среды. Актуальные цели касаются улучшений показателей окружающей среды и сокращения вредного воздействия на окружающую среду.

5.2. Природоохранные мероприятия.

В 2013 году выполнялась программа мероприятий по охране окружающей среды:

➤ В целях пылеподавления — орошение при экскавации угля и полив технологических автодорог в разрезе. Использование шахтных вод на полив технологических автодорог в объеме 188,9 тыс. м³ позволило снизить объем сброса загрязняющих веществ с шахтными водами на 28,8 тонны. Текущие затраты на пылеподавление составили 111,6 млн. тг.;

➤ Работы по профилактике, локализации и тушению эндогенных пожаров на отвалах. При плане 50,0 млн. тг. выполнение составило 89,5 млн. тг. Снижение выделения газообразных загрязняющих веществ в атмосферу составило 4,4 тыс. тонн;

➤ Проведено благоустройство и озеленение территории структурных подразделений предприятия. Высажено деревьев и кустарников в количестве свыше 15,6 тыс. шт. Затраты на работы по уходу за зелеными насаждениями составили 6,6 млн. теге;

➤ В 2013 году согласно рабочему проекту «Рекультивация отвала «Южный» разреза «Северный» продолжены работы по техническому этапу рекультивации. Затраты составили 29,3 млн. тг.

За отчетный период выполнены природоохранные мероприятия на сумму 1 262,8 млн. тг. Экономический эффект от внедрения мероприятий составил 195,9 млн. тг.

5.3. Снижение отходов производства.

С целью выработки оперативной политики минимизации отходов для внесения позитивных изменений в структуры производства и потребления на предприятии предусмотрены меры повторного использования отходов, сокращения накопленных отходов путем передачи юридическим и физическим лицам, осуществляющим их переработку, обезвреживание, утилизацию, безопасное удаление и полезное использование:

- Снижение размещения вскрышных пород за счет формирования внутреннего отвала составило 11,1 тыс. м³;
- Золошлаки котельной в количестве 3224 тонн использованы на благоустройство заболоченной территории;
- Отработанные масла собраны в количестве 234,9 тонн, из которых 182,7 тонн передано сторонним организациям; 93,9 тонн использовано в собственных нуждах;
- Передано на утилизацию 8 400 шт. отработанных ртутьсодержащих ламп;
- Реализовано потребителям 1 288,2 м³ б/у шпалы, бруса; 915 отработанных автошин; 2410 п.м. отработанной транспортной ленты; 936 шт. б/у металлических бочек; 9,52 тонн отработанных аккумуляторов;
- Передано для последующей утилизации 4,0 тонны отработанного электролита;
- Направлено на захоронение 121,8 тонн отходов Янтарного уровня опасности, 3 399 м³ отходов Зеленого уровня опасности, 3 881 м³ бытовых отходов.

5.4. Рекультивация земель.

В соответствие с Программой ликвидации последствий деятельности, согласованной Министром энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан и предусмотренной Контрактом на добычу угля Экибастузского каменноугольного месторождения в пределах разрезов «Богатырь» и «Северный» в Павлодарской области, в 2013 году продолжены работы по рекультивации отвала «Южный».

Рекультивация отвала «Южный» выполняется согласно рабочему проекту «Рекультивация отвала «Южный», разработанному ТОО «Карагандагипрошахт и К» в 2010 году.

В 2013 году рекультивация проведена на площади 12,7 га. Стоимость работ составила 29,3 млн. тг.

Рекультивация финансируется из ликвидационного фонда, созданного в соответствии с условиями Контракта на добычу угля.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Компания «Богатырь Комир» представила широкой общественности четвертый Социальный отчет, в котором нашла отражение ключевая информация о деятельности Компании за 2013 год.

Мы рассматриваем его как важный инструмент в проведении политики открытости и прозрачности в отношениях с заинтересованными сторонами, преодолении возможных негативных стереотипов восприятия Компании в деловом и экспертном сообществе. Вместе с тем, с его помощью мы публично заявляем о своей главной миссии — социальной ответственности.

Публикуя Социальный отчет, мы надеемся и далее развивать и поддерживать конструктивный диалог с нашими партнерами на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств, формировать у них объективное представление о результатах деятельности Компании.

