

Әлеуметтік есеп беру Социальный отчет

2015



Қазақстан-Ресей
біріккен көмір
өндіретін кәсіпорны

Совместное
Казахстанско-Российское
предприятие по добыче угля

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.	7
II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.	9
III. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.	10
3.1. Еңбек ақы төлеу жүйесі және жұмысшылардың ынталандыру.	10
3.2. Бірлескен мәдениет.	12
3.3. Құрамды оқыту және дамыту.	13
3.4. Кәсіподақпен өзара әрекеттену. Ұжымдық келісім-шарт.	17
3.5. Жастар саясаты.	19
IV. ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ.	21
4.1. Апатқа қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.	21
4.2. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы саясат.	21
4.3. Өндірістік жарақаттану.	24
4.4. Денсаулық сақтау, кәсіби ауруларды алдын алу.	24
4.5. Бұқаралық спортты дамыту.	26
V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ.	27
5.1. Экологиялық менеджмент жүйесі.	27
5.2. Табиғатты қорғау ісшаралары	28
5.3. Өндіріс қалдықтарының төмендеуі.	28
ҚОРЫТЫНДЫ.	29

Құрметті серіктестіктер, әріптестер!

Сіздердің назарларыңызға Қазақстан-Ресей бірлескен «Богатырь Көмір» Компаниясы жұмысының кезекті әлеуметтік есеп беруін ұсынамын. Мен сенімдімін, оның жариялымы біздің ақпараттық айқындылығымызбен ашықтылығымыздың көтерілуіне маңызды қадамдардың бірі болады. Біз бірлескен әлеуметтік жауапкершілік – бұл кез келген кәсіпорын жұмысының маңызды ұстанымы екеніне сүйенеміз.

Біздің 2015 жылдағы жұмыс қорытындымыз алдымызға қойған барлық міндеттерімізді орындағанымызды айтады. Көмірдің 34,5 миллион тоннасын іске асыра отыра, өндіріспен сатылымның тұрақты көрсеткішін сақтап қалды. Қазақстан және Ресей Федерациясының энергия жүйелері үшін өнімнің ең сенімді және тексерілген жеткізушінің жаулап алған ұстанымдарын ұстап қала алды. Бұл – Компанияның алтындылық еңбек ұжымының реттелген жұмыс нәтижесі.

Біздің жетістіктерімізбен табыстарымыз білікті құрамды сияқты, жас мамандарды да жұмыс орындарын және еңбек ақы төлеу деңгейін сақтаудың саясатын жүргізуге тартуға, жұмысшылардың толық демалысы үшін жағдайларын жақсартуға, сонымен қатар оларға Ұжымдық келісім-шартпен кепілдендірілген қосымша жеңілдіктер беруге бағытталған әлеуметтік бағдарламаларды іске асырудың негізі болып табылады.

2015 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС, әлеуметтік –бағдарланған кәсіпорын сияқты, әр түрлі әлеуметтік жобаларды іске асыруда белсенділік танытты. Біздің Павлодар облысының және Екібастұз қаласының әкімдігімен өзараәрекеттенуіміз, былтырғы жылдағыдай, өзіне қоғамдық ұйымдардың қызметін қолдау, спорт және дене шынықтыруды дамыту, Ұлы Отан соғысы және еңбек ардагерлеріне, тұрғындардың аз қамсыздандырылған әлсіз жандарына көмек көрсету қатынастарындағы ерекше саясатты енгізетін әлеуметтік серіктестік туралы келісім негізінде құрылды.

Жыл сайын Компания бірнеше Ұлттық сыйақыларға қатысады: «Парыз», «Сенім», «АлтынЖүрек». 2015 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС «Алтын Гефест» байқауының «Қазақстандық қамту бойынша көшбасшы» аталымында елдің ең үздік кәсіпорынның үштігіне кірді.

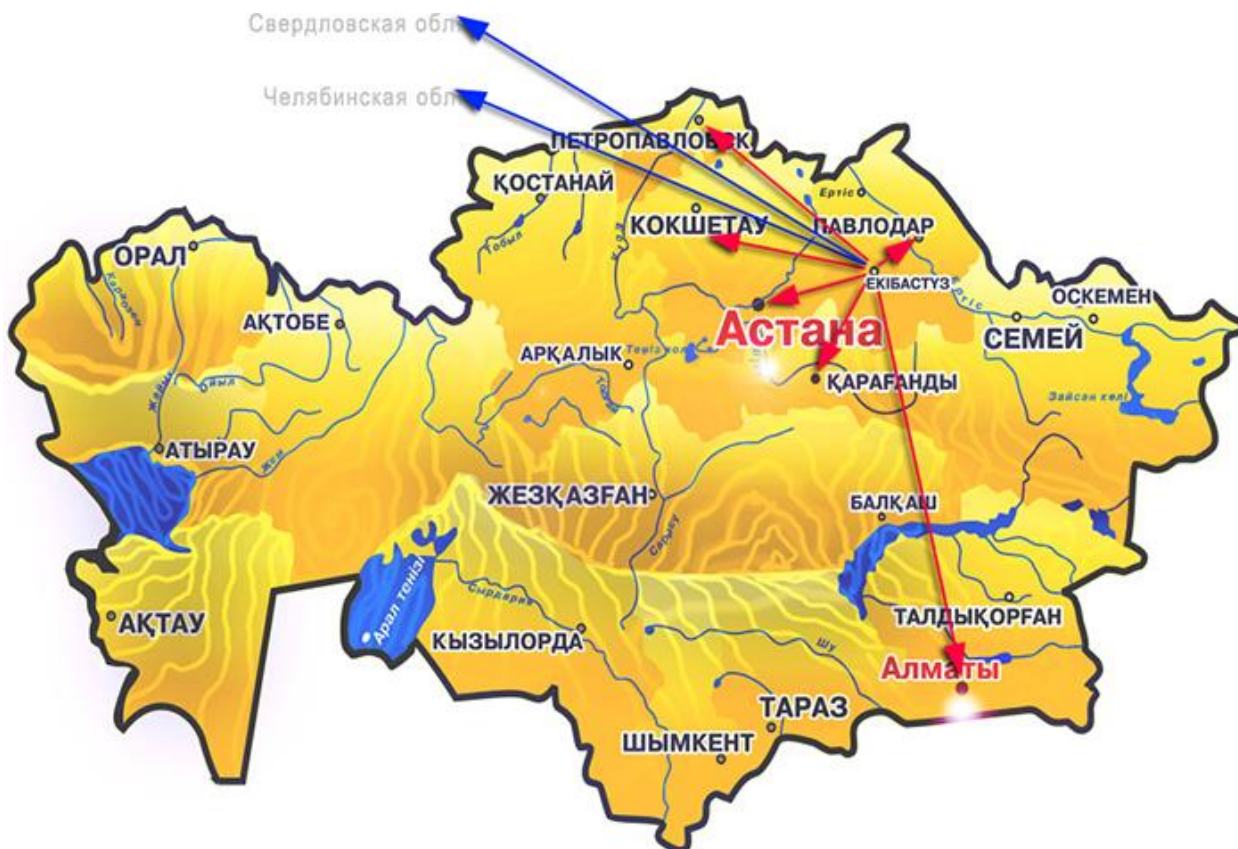
Бұл есеп беру- «Богатырь Көмір» және оның әр қызметкері 2015 жылы немен өмір сүргені туралы, кәсіпорын тұрақтылығына және адам өмірінің сапасына әсер еткен негізгі оқиғалар және жетістіктер туралы әңгіме. Сондықтан, жоғарыда айтылғандарымды қорытындылай келе, Компанияның еңбекшіл ұжымына тиімді және кәсіби жұмыс үшін ризашылығымды білдіргім келеді.

**Серік Раипов,
«Богатырь Көмір» ЖШС
бас директоры.**

I. КОМПАНИЯ ТУРАЛЫ.

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

КӨМІРДІҢ НЕГІЗГІ ТҰТЫНУШЫЛАРЫ



- 68,8% - Қазақстан Республикасы
- 31,2% - Ресей Федерациясы

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

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

2014 жылы Компания Қазақстан және Ресей Федерациясының энергия жүйелеріне 34,5 миллион тонна көмір шығарды және артты.

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

31.12.2015 жылғы жағдай бойынша Компанияда 6565 адам, 41 ұлт еңбек етті, оның ішінде:

- орыстар – 47,3 %
- қазақтар– 33,9 %

- украиндер– 8,6 %
- татарлар – 2,8 %
- немістер– 2,6 %

Жоғары білімді жұмысшылар – 22,8 %, орта-арнаулы білімді – 28,6%, орта біліммен – 48,6 %.

1.1. Сапа менеджментінің жүйесі.

Компанияның дамуындағы ерекше рөлді «Сапа менеджментінің жүйесі» ISO 9001 стандартының талаптарымен сәйкес, 2006 жылдан сапа менеджментінің жүйесін әзірлеу және енгізу атқарды. Жалпы алғанда, кәсіпорынды басқарудың жүйесін және технологияны, өндірісті дамытуға және жетілдіруге мүмкіндік берген талаптар, өнімнің бәсекеабилеттілігін жоғары сапалы деңгейге көтеруге мүмкіндік берді. Сертификация саласы көмір мен ұсақталған тастарды шығару және тасымалдау, сонымен қатар тау кен-технологиялық жабдықтарды жөндеу болып табылады.

ISO 9001 және ISO 14001 халықаралық стандарттарын енгізу қамтамасыз етеді:

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

Сапа менеджменті жүйесінің жұмыс тиімділігі жыл сайын сыртқы тәуелсіз аудиттер, сонымен қатар ішкі аудиттер барысында расталады. 2015 жылдың маусымында Компания ЕАЭО елдеріндегі TUV SUD неміс сараптамалық концернінің «ТЮД ЗЮД РУС» ШЖБ эксклюзивті өкілімен өткізілген сапа менеджментінің өз жүйесінің ресертификацияланған аудитінен өтті. Компания ISO 9001:2008 стандартының талаптарына лайықты деп танылды.



2015 жылдың қыркүйегінде ISO 9001:2008 стандартының жаңа редакциясы қабылданғаннан Компания жақын болашақта стандарттың жаңа редакциясының талаптарын меңгеру бойынша жұмысшыларды оқытуды қарастырып қойды.

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

1.2. Өндірістік жүйені дамыту.

Әлемдік экономика және нарық заңы бүгінгі күнде жоғары сапалы, төмен бағамен және тұтынушының талаптарына жауап беретін өнімді шығаруды қажет ететін өз шарттарын күштеп танытады. Нарық өзгеріске жылдам әрекет етуге қабілетті, тұтынушыларына бейімделген және тиімді компаниялар жеңетін жоғарықабілетті ортаны құрды. Компанияның бәсекегеқабілеттілігіне жүйелі тәсілге негізделген ұзақмерзімді келешекте тұрақты нәтижелер алуға бағытталған жүйе - өндірістік жүйе үлкен әсер етеді. Бұл жай ғана бизнес-үрдістерді жақсарту емес, өндіріске және қызметкерлермен және серіктестіктермен өзара қарым-қатынасқа деген көзқарастарды толық қайта қарау, ал ортасында – адам, оны дамыту және оқыту, жақсарту үдерісіне тарту.

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

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

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

ӨЖ - АЗ жобалары, кайзендер сияқты құралдарын пайдаланғанда, үрдістер дамығанда және шығындар төмендегенде жеке құрамның уәжі және тартылуы болады.



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

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

Бірінші қадам — бұл адамдарды дамыту, өйткені біреуге сүйену қажет. Компанияда барлық жұмыс істейтіндер төрт топқа бөлінген. Бірінші топ — топ-менеджмент, екінші топ— құрылымдық бөлімшелермен атқарушы аппараттың басшылары, үшінші — «кайзен»-командалар, қара және жасыл белдіктер, яғни, басшылар үшін жаттықтырушы болатын, жаңа жүйенің артықшылығын және оның дәстүрлі тәсілден өндірісті ұйымдастыруға дейінгі ерекшелігін көрсететін эталонды учаскелер құратын адамдар. Және төртінші, ең негізгі топ — мастерлер, бригадирлер және жұмысшылар. Барлық топтарды үрдіске тарту бойынша міндет қойылды, бірақ ең негізгісі – бұл мастерлермен бригадирлер тобын тарту.

Бірінші кезекте Компанияда жөндеулермен көмір шығару технологиясының барлық түрлері ұсынылған кілтті алаңдар таңдап алынды. Онда эталонды учаскелер жүйесі құрылған, яғни, біздің тапсырыс берушіге қажет дайын өнімнен қызмет көрсететін операцияларға дейін толассыз ағым салынды. Өндірістің барлық буындарында қандай мәселелер бары талданды, жалпы мәселемен жалпы мақсат қалыптасты.

Өндірістік жүйені енгізумен дамытудың тиімділігі және сәйкестігі жалпы Компанияда құрамның үздіксіз жақсарудың үрдісіне тартылуынан тікелей байланысты. Құрамның тартылуы АЗ жобасының «кайзендер» жақсаруының құралдарын енгізуге қатысу ғана емес, сонымен бірге операцияларды орындаудың стандарттарын әзірлеуге қатысу арқылы да жүзеге асырылады. 2015 жыл ішінде компания жұмысшыларының қатысуымен 57 жұмыс стандарттары әзірленді (операцияның қадамдық орындалу картасы).

Өндірістік жүйе – бұл қойылған міндеттерді іске асырудың механизмі ғана емес, бұл қызметкерлерді өзінің күнделікті жұмысын басқаша ойлауға, үнемі тиімділікке ұмтылуға жігерлендіретін философия.

1.3. «Lean Six Sigma» бағдарламасы.

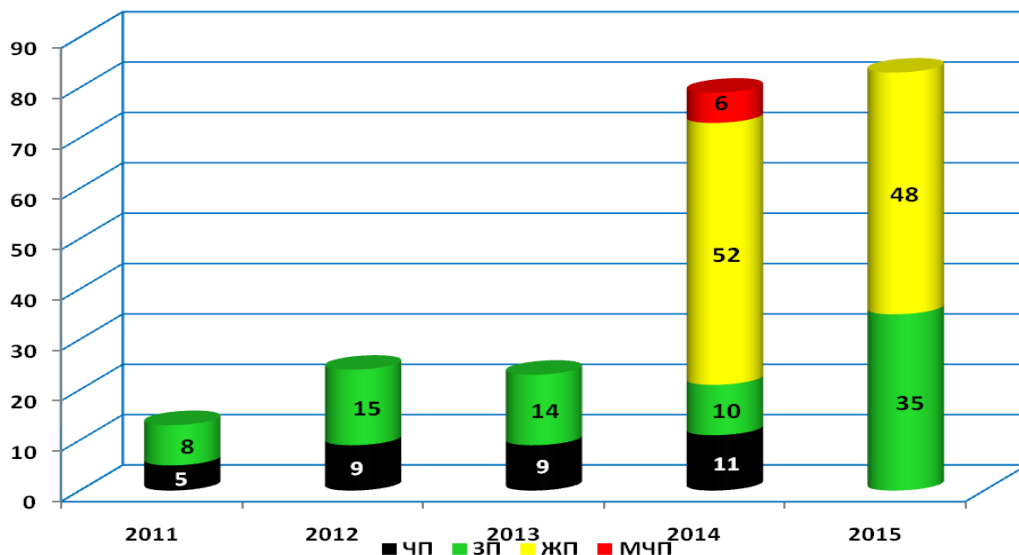
«Lean Six Sigma» жобасы 2011 жылдың наурызында бастау алды. Бұл жоғалтуды және өнімсіз шығындарды жоюға топталған «Берекелі өндіріс» және үдерістерді төмендетумен өнім сипаттамасын тұрақтандыруға бағытталған «Lean Six Sigma», сапасын басқарудың жүйесін біріктіретін интегралды тұжырымдама. Компания бұл тәжірибені енгізе отыра, өндірістік мәселелерді жылдам шешуді, сату, маркетинг, коммерциялық ұсыныстар есебі, бағаның құрылуы, тапсырыстарды өндеу сияқты үдерістерді сәтті реттеуді, сонымен қатар қаржы және еңбек ресурстарын басқаруды көздейді. жылдам шешімге сенім. Қазақстан көмір өнеркәсібінде мұндай жоба алғаш рет енгізілді. Ол жас және мақсатқа ұмтылғыш жұмысшыларға өзінің жасырын мүмкіндіктерін іске асыруға және соңында өзінің кәсіби мансабының биіктігіне жетуге мүмкіншілік береді.

Тұжырымдама мәні операциялық қызметтегі статистикалық ауытқулармен аздаған кемістіктерді, әр үрдістерден шығудың сапасын жақсарту қажеттілігіне саяды. Ол сапаны басқару әдістерін пайдаланады, оның ішінде, статистикалық, өлшенетін мақсаттар мен нәтижелерді пайдалануды талап етеді, сонымен қатар Компанияда мәселелерді жою және үрдістерді жетілдіру бойынша жобаларды жүзеге асыратын арнайы жұмыс топтарын құруды болжайды. Жобаларды енгізумен Жасыл және Қара белдіктер – жобаларының оқытылған менеджерлері басшылық етеді.

LSS бағдарламасында үрдістерді оңтайландырудың негізгі құралы - жобаның (Анықтау, Өлшеу, Талдау, Жетілдіру, Бақылау) негізгі сатысындағы атауларды қысқартудан DMAIC (ОИАСК) форматындағы жобасы болып табылады. Bogatyr Production System Компаниясына DMAIC форматы жобасын енгізуде үздіксіз жақсарту жүйесінде ең қиыны болып анықталды. Оны іске асыру үшін жобаны енгізудің әдіснама қызметкерлерін арнайы оқыту талап етіледі.

Жоба енгізілген бастап оқытудан Компанияның 216 жұмысшысы, оның ішінде 2015 жылы – 83 жұмысшы өтті.

Компанияның 2011 жылдан 2015 жыл бойынша оқытылған жұмысшылар саны:



«Жасыл белдіктердің» көпшілік санын оқыту LSS жобаларын енгізу аясында қажеттілікпен келісілді. Осы санат бойынша оқытылған негізгі құрам – бұл жобалы команданың мүшелері болып табылатын қызметкерлер. Оқытылған «Қара белдік мастерлері» 2015 жылы BMGI Компаниясында сертификацияны растады. Олар Кеңестік топтағы құрамда BPS енгізуде белсенді қатысады.

Оның міндеттеріне Ережелерді, нұсқаулықтарды, әдістемелік құралдарды, әзірлеу, әр түрлі деңгейде тұсаукесерлер өткізу, енгізудің кезеңдерін анықтау т.б. кіреді.

Бағдарламаны енгізген кезеңнен бастап 141 жоба, оның ішінде 2015 жылы – 29 жоба аяқталды. Жобаларды енгізуден жалпы экономикалық әсер 1081,3 млн.тенге, оның ішінде 2015 жылы – 247,5 млн. тенге құрады.



Берілген бағдарламаны іске асыра отыра, Компания инвестицияны көмір өнімін шығарудың үрдістері мен технологияларын жетілдіруге ғана емес, сонымен қатар, интеллектуалды әлеуетін дамытуға да салу - жарияланған ұстанымына нық еретінін дәлелдейді.

II. КОМПАНИЯ ЖӘНЕ ҚОҒАМ.

Компания белсене қатысады:

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

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

➤ Қазақстан Республикасының индустрия және жаңа технология Министрлігімен мен «Богатырь Көмір» ЖШС арасында Меморандумды жасау жолы арқылы 2015 жылға көмір шығаратын кәсіпорынның жұмысшыларын әлеуметтік қорғау және өндірістік үрдістер, бағалы саясатты тұрақтандыру мәселелерінде;

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

Аймақты қолдауға және әлеуметтік дамытуға «Богатырь Көмір» ЖШС 2015 жылы 199,0 млн. тенге жіберілді. Компания адам өмірінің сапасын жақсартуға бағытталған қалалық әлеуметтік бастамаларды дамытуға және қолдауға қатысады, қалалық әлеуметтік бағдарламаларға қатысады. Екібастұз қаласының Таулы муниципалды округіндегі балалар және спорт аландарын көріктендіру бойынша жұмыс жүргізілді. Компаниядағы құрылымдық бөлімшелердің күшімен шағын формаларды сырлау, балалар аландарына қоршау орнату және учаскелерді жоспарлау, құмдыққа құм әкелу бойынша жұмыстар орындалды. Шығындардың жалпы сомасы 2,1 млн. тенгені құрады.

2015 жыл бойынша құрылымдық бөлімшелердегі жұмысшылардың күшімен құрылымдық бөлімшелердің бекітілген аумағын көріктендіру және көгал алаңдарды қалыптастыру үшін шөптерді егу жасылдандыру бойынша жұмыстар жүргізілді. Аумақты жасылдандыруға және абаттандыруға шығындар есеп беру кезеңінде 2,8 млн.тенгені құрады.

Ай сайын, 2-ші тоқсаннан 3-ші тоқсан бойынша, Компанияның еңбек ұжымы жалпы қалалық сенбілікпен «таза жұмаларда» белсенді қатысты. Жалпы оларда Компанияның 1600 аса жұмысшысы қатысты.

Компания жыл сайын қалалық қайырымдылық марафондарға қатысады, қала мен облыстың білім және спорт мекемелеріне, қоғамдық қорларына ақысыз көмек көрсетеді. Есеп беру жылы демеушілік және қайырымдылық мақсаттарға барлығы 250,7 млн. тенге жұмсалды.

III. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

3.1. Еңбек ақы төлеу жүйесі және жұмысшыларды ынталандыру.

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

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

Жұмысшыларды ынталандыру ұстанымдары:

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

Еңбек ақы Компанияның өндірістік және қаржылай нәтижелеріне байланысты реттеледі.

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

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

Жыл сайын статистикалық органдардың мәліметтері бойынша Қазақстан Республикасындағы (Павлодар облысындағы) инфляция қарқынына сәйкес тарифтік мөлшерлемер мен қызметақыларды индекстеу жүргізіліп отырады. «Самұрық-Қазына» ҰҚ келісімімен және Елбасының бұйрығымен сәйкес, 2015 жылдың 1 қаңтарынан

Компанияның жұмысшыларына тарифтік мөлшерлемелер(жалақылар) 7,5 %-ға индекстеленді. 2015 жылы орташа айлық еңбекақы 152,3 мың теңгені құрады.

Жеке құрамды басқару саясатында, қызметкерлерді ынталандыру жүйесінде жөндеу жұмысының сандық және сапалық көрсеткіштерін орындағаны үшін, технологиялық құрал-жабдықтың өнімділігі үшін, аса маңызды өндірістік тапсырманы орындағаны үшін, өндірістік қуаттар мен құрылыс объектілерін іске қосқаны үшін, өндірістегі шығындарды азайту бойынша ұсыныстары үшін, табыстылық үшін және басқалар үшін, «Lean Six Sigma1 және А3 жобаларын енгізгені үшін сыйлықақы беру маңызды орын алады.

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

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

Экскаваторлы бригадаларды ынталандыру бойынша сынақты жалғастыра отыра, 3 экскаваторлардың бригадаларымен 2015 жылға арналған өндірістік тапсырмаларды орнату туралы Шарт жасалды. Шарттар ЭКГ-12УсМ №1603 және № 1604 ашу экскаваторларының бригадаларымен, 2015 жылы ақпаннан жұмысқа қосылған үйінділермен, ЭКГ-10 № 1501 экскаваторымен жасалды.Алғаш рет «Богатырь» кенішінің бұрғылау және жару жұмыстарының учаскелерінің жұмысшыларымен, ТКБ HD 785-5 Коматцу модельді қатардағы үлкен жүкті самосвалдардың бригадаларымен Шарттар жасалды.

2015 жылдың желтоқсанында бір жылдық жұмыстың қорытындысы бойынша жылдық жоспарды орындағаны және асыра орындағаны үшін ЭКГ-12УсМ №1603 және ЭКГ-10 № 1501 экскаваторының жаңа ұйымдасқан бригадасына - сомасы 10 398,4 мың тенге, бұрғылау және жару жұмыстары учаскесінің жұмысшыларына -5,5 млн.тенге(шарттың бірінші бөлігі бойынша) бір жолғы сыйақы төленді, ал жарғыш материалдарына және бұрғылау жұмыстарына шығындарды үнемдеу үшін сыйақының екінші бөлігі қажетті қаржы құжаттарын рәсімдеу және қорытындылаудан соң қарастырылады.

2015 жылдың 1 тоқсанында жалпы нәтиже үшін жеке жауапкершілік сезімін көтеруге құрамды ынталандыру үшін әр жұмыс орнында еңбек өнімділігінің өсуіне, тау кен көліктік жабдықтарын тиімді пайдалануға бағытталған «Компанияның жұмысшыларын өндірістік тапсырмаларды орындағаны және еңбек өнімділігін өсіргені үшін сыйақы беру туралы ереже» әрекетте болды. Осы Ереже бойынша сыйақы мөлшері 63,7 млн. тенгені құрады.

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

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

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

Төменде «Богатырь Көмір» ЖШС басшылар, мамандар және қызметшілер құрамының қызмет тиімділік бағамен қамтудың 2011-2015 жылдар ішіндегі салыстыру кестесі берілген.

№	Кезең	Басшылардың, мамандардың және қызметшілердің бары, адам.	Бағамен қамтылған қызметкерлер саны, адам.	Қамту деңгейі, %
1	2011	1594	383	24,0
2	2012	1593	412	25,9
3	2013	1608	477	29,7
4	2014	1588	470	29,6
5	2015	1565	455	29,1

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

3.2. Бірлескен мәдениет.

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

Жаңадан жұмысқа қабылдаған жұмысшыларды үздік бейімдеу мақсатында оларға жол нұсқаушы- парақшасы беріледі. Онда Компания туралы, әрекет етуші жеңілдіктермен кепілдімелер туралы қысқаша мәлімет келтірілген.

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

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

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

«Богатырьдің» тарихи мұрасын сақтау ісіндегі тағы бір қадам 2015 жылдың қыркүйек айында «Богатырь» кенішінің басты байқау алаңындағы «Богатырь» және «Северный» кеніштерінің тау кен көліктік жабдықтарының экспозициясының ашылуы болды. Экспозицияға тоқтатып қоюдан шығарылған және көрмеде көрсету үшін арнайы дайындалған техниканың алты бірлігі енеді.

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

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

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

Әр түрлі мемлекеттік, ведомстволық наградалармен және атақтармен өндіріс озаттары марапатталады. 2015 жылы «Богатырь Көмір» ЖШС мемлекеттік және

ведомстволық наградалармен, облыс, қала және қала маслихатының наградасымен көмір шығару және тасымалдауда ерекше көзге түскен 442 жұмысшы наградталды.

1. Ведомстволық награданы 265 жұмысшы алды:

- «Көмір өнеркәсібінің құрметті жұмысшысы» атағы - 25 адам;
- I дәрежелі «Шахтер Даңқы» төсбелгісі - 40 адам;
- II дәрежелі «Шахтер Даңқы» төсбелгісі - 70 адам;
- III дәрежелі «Шахтер Даңқы» төсбелгісі - 60 адам;
- I дәрежелі «Еңбек даңқы» төсбелгісі - 20 адам;
- II дәрежелі «Еңбек даңқы» төсбелгісі - 30 адам;
- III дәрежелі «Еңбек даңқы» төсбелгісі - 20 адам.

2. Грамоталар, атақтар – 148 адам:

- «Компанияның ең үздік жұмысшысы» атағы – 17 адам;
- «Богатырь Көмір» ЖШС құрмет грамоталары – 100 адам;
- Облыс және қала Мәслихаттарымен облыс және қала әкімінің құрмет грамоталарымен алғыс хаттары – 18 адам;
- Казнерджи Ассоциациясының медалі 2 адам;
- Казнерджи Ассоциациясының құрмет грамоталары – 4 адам;
- «Самұрық-Энерго» АҚ құрмет грамоталары – 6 адам;
- «Қала алдындағы еңбегі үшін» белгісі – 1 адам.

3. Мемлекеттік наградалармен – 12 адам:

- «Еңбек ардагері» медалімен - 10 адам;
- «Ерен еңбегі үшін» медалімен - 2 адам.

Компанияның жұмысшыларын кәсіби оқытуды дамытудағы, жұмыс әлеуетін әйгілі етудегі және жұмыс мамандығын насихаттаудағы елеулі үлесі үшін, сонымен қатар «Богатырь Көмір» ЖШС тәлімгерлердің рөлін арттыру мақсатында Құрмет грамотасымен және «Еңбегі сіңген тәлімгер» аталымымен 5 адам, «Компанияның ең үздік тәлімгері» аталымымен 12 адам наградталды.

Кеншілер мамандықтарының кәсіби беделін көтеру, оларды әйгілі етуді қамтамасыз ету, ынталандыру мақсатында негізгі жұмыс мамандықтары арасында «Мамандығы бойынша ең үздік» үш байқау өткізілді: «Богатырь» кенішінде - экскаватор машинистері арасында; Богатырь жүк тиеу-тасымалдау басқармасында - тартқыш агрегаттары арасында; технологиялық көлік басқармасында – үлкен жүкті автомобильдің жүргізушілері арасында.

Екінші жыл қатарынан осы байқауларда 29 жасқа дейінгі жастарда қатысуда. Осы жылдар ішінде байқау жеңімпаздары болды:

- «Богатырь» кеніші – экскаватордың 18 машинисі және бір шөмішті экскаватордың 6 бригадасы.
- БЖКБ – ОПЭ, ОПЭ-2М, тепловодардың 15 машинистері,
- ТКБ – БелАЗ 75131 автосамосвалдардың, БелАЗ 76470 УПМ автомобилінің, «Caterpillar» автосамосвалының және КАТ 16М автогрейдердің 12 жүргізушісі.

Компанияда корпоративті рухты қалыптастыру ісіндегі негізгі рөл «Шахтер күні» кәсіби мерекесіне, Жаңа жыл, 8 Наурыз және кәсіпорынның мерейтой иелеріне арналған бірлескен ішаралар өткізуге бағытталған.

3.3. Құрамды оқыту және дамыту.

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

Оқу үрдістерін жоспарлау, енгізу және мониторингісі кезінде кешендік тәсілін жүзеге асыру үшін Компанияда 2003 жылдан бері табысты қызмет ететін өзінің жеке Оқыту-курстық комбинаты бар. Оның қызмет ету кезеңінде қысқа мерзімде сапалы әрі аз

шығынмен жұмысшыларды дайындау, олардың кәсіби деңгейін арттыру мәселелерін шешуге мүмкіндік туғызатын оқытудың маневрлі корпоративті жүйесі құрылды.

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

Оқыту-курстық комбинатының қызметінің негізгі бағыттары кестеде берілген:



Кәсіби оқыту біліктілік талаптарын, оқу пәнінің көлемін және оқыту процедураларын ұйымдастыруды есепке ала отырып, Әдістемелік кабинет әзірлеген оқу бағдарламалары негізінде мынадай формалар бойынша жүзеге асырылады: жаңа мамандықтар даярлау, бір мамандықтан басқа бір мамандыққа қайта даярлау, сабақтас (қоса атқарылатын) мамандықтарға оқыту және біліктілікті (категорияны, разрядты) көтеру. Оқу бағдарламалары оқытудың курстық, жеке және инновациялық әдістері арқылы жүзеге асырылады.

Кәсіби (қосымша) оқыту



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



Оқыту-курстық комбинатының әдістемелік кабинетімен 2015 жылы білім беру қызметтерінің сапасын көтеруге бағытталған оқытудың инновациялық интеграциялық әдістемесін құрайтын жаңа «Богатырь Көмір» ЖШС жұмысшыларды кәсіби оқытуды ұйымдастыру туралы Ереже» әзірленді. Оқытудың құрамдастырылған әдісін енгізу және дамыту оқушылардың дайындық деңгейін және сапасын көтеруге, оқушылардың өндірістік үрдістер бейімделуін қысқартуға, оқу үрдістерінің субъектілеріне қызығушылықпен жауапкершілікті көтеруге мүмкіндік берді.

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

Өткен жылы ОКК әдістемелік кабинетімен, Компанияның бас мамандарымен бірлесіп, электронды жинақтар, әдістемелік құралдар, оқу фильмдері құрылған әдістемелік қамтамасыз ету үшін елуден астам оқу бағдарламасы әзірленді.

2015 жылы білім беру қызметтерін көрсетудің мүмкіндігін кеңейткен оқытудың дистанциялық жүйесі енгізілді. Әзірленіп әрекетке енді: дистанциялық курстың автоматтандырылған жүйесі, оқытылатын курстар және бақылау бағдарламалары. «Қ. Пішембаев атындағы Екібастұз тау кен-техникалық колледжі» КМКК бірлесіп кәсіби оқытудың дуалды жүйесінің жобасын енгізу жалғасын тапты. Дуалды оқытуды дамыту аясында 2015 жылдарға арналған ішаралар Жоспарының мамандықтар бойынша позициясы орындалды: «Токарь ісі және метал өндеу» және «Дәнекерлеу ісі». «Токарь» мамандығы бойынша 10 адам, «Электр газды дәнекерлеуші» мамандығы бойынша 10 адам курстан өтті.

Колледждің оқытушылық құрамы үшін «Богатырь Көмір» ЖШС оқытудың дуалды жүйесін енгізудің тәжірибесі» және «Өндірісте қолданылатын жанашыл технологиялар» семинарлары өткізілді. Оқушылар үшін арнайы Компанияның бас мамандарының қатысуымен сабақтар ұйымдастырылды, өндіріс өзгешелігін есепке алумен жұмыстардың белгілі түрлерін орындау құқығына ие болу үшін мақсатты оқытулар бағдарламасы іске асырылды. Оқыту әр түрлі әдістерді қолданумен қазақ тілінде және орыс тілінде жүргізілді. Оқу үрдістері аяқталған соң оқушылар Компанияның оқыту-курстық комбинаты жанындағы Компанияның бас мамандарынан құралған білікті комиссиясында білім тексерісінен өтті. Дуалды оқытуды дамытудың негізгі бағыты

өндірістік үрдісте оқушылардың бейімделу мерзімін қысқартуға мүмкіндік беретін қосымша және арнайы оқытудың бағдарламасын таңдау.

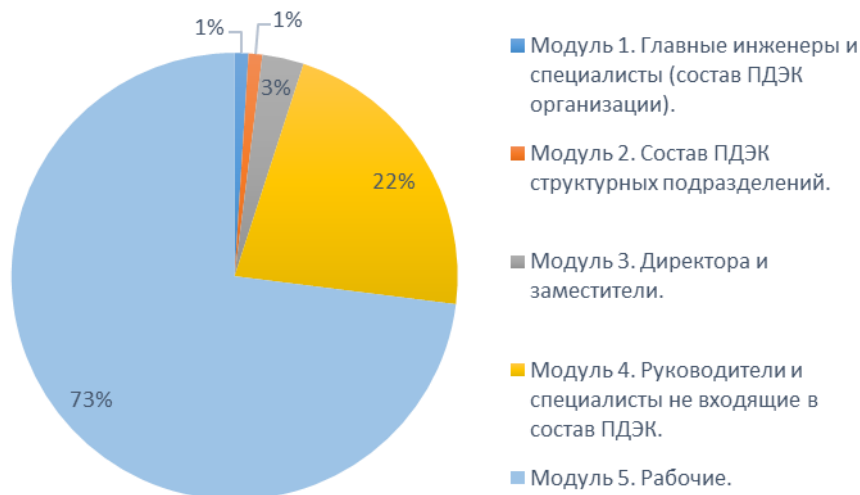
Корпоративті жүйеде маңызды құрайтын бөлік жұмысшыларды еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласында, оның үздіксіздігінің ұстанымында құрылған міндетті оқытуды ұйымдастыру және өткізу.

Қазақстан Республикасының нормативті-құқықтық актілерді орындауда кешендік модульдік тәсіл және оқыту, нұсқаулау және білім тексерісін жүргізудің белгіленген бірыңғай тәртібі оқу үрдістерін сапалы жоспарлауға және құрам дайындығының деңгей мониторингісін тұрақты жүргізуге мүмкіндік берді.

2015 жылы алдын ала оқытудың үрдістерін басқарудың бақылау карточкалары әзірленді және енгізілді, оларды қолдану жұмысқа жанадан қабылданып жатқан жұмысшылардың бейімделу мерзімін бақылауға мүмкіндік берді.

Қазақстан Республикасының аумағы сияқты, халықаралық қатынаста да қауіпті жүктерді тасымалдайтын автокөліктік құралдардың жүргізушілерін дайындаудың мамандырылған курсы тұрақты негізде өткізіледі.

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі бойынша оқытудың модульді жүйесі



«Bogatyr Production System» өндірістік жүйесі аясында анықтайтын мән құрамды дамыту болып табылады.

Осы мақсатпен «BPS енгізу аясында өндірістік жүйенің құралдарына Компанияның жұмысшыларына оқытуды ұйымдастыру және жүргізу туралы Ереже» әзірленді. Жұмыс үрдісімен әдістерінде теориялық білімдердің шоғырлануы жұмысты қауіпсіз жүргізудің элементтерін өңдеу бойынша тапсырмаларды орындауды бақылауды жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

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

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

2013 жылы басқарушылық лауазымдарға және орта деңгейдегі басшыларға кадрлық резерв құрылды. Кадрлық резерв бос орынды лауазымдарды ауыстырудың ішкі көзі болып табылады. Басқарушылық лауазымға ұсыну үшін – 70 адамнан құралған және

орта деңгейдегі басшылар лауазымына ұсыну үшін – 110 адамнан құралған жұмысшылар тізімі бекітілді. Резерв тізімінен басқарушылық лауазымға 10 қызметкер тағайындалды.

«Богатырь Көмір» ЖШС кадрларды дайындау және кәсіби білім беру саласында облыстық және қалалық жетекші оқу орындарымен тығыз өзара әрекет етуде: К.Сәтпаев атындағы Екібастұз инженерлі-техникалық институтпен, Екібастұз инженерлі-техникалық институтының колледжімен, Екібастұз политехникалық колледжімен, Қ.Пішембаев атындағы Екібастұз тау кен-техникалық колледжімен, Екібастұз құрылыс-техникалық колледжімен, Павлодар мемлекеттік университетімен, Қарағанды мемлекеттік техникалық университетімен, Инновациялық Еуразиялық университетімен.

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

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

Компанияда құрамды оқытуға және біліктілігін көтеруге көп көңіл бөлінеді. Есеп беру кезеңінде Серіктестіктің 157 қызметкері біліктілікті көтеру курстарында сыртқы оқудан өтті, семинарлармен тренингтерге қатысты. Шығындардың жалпы сомасы 18 млн. тенгені құрады.

«Богатырь Көмір» ЖШС жұмыс жасау үшін тау кен, теміржол, автомобильді, техникалық бағдардағы дарынды және талантты жас мамандарды тарту мақсатында «Оқу орындарының түлектерін қабылдау және еңбекке орналастыру туралы» Ереже әзірленді және күшіне енді, Компания үшін тапшы мамандықтардың тізімі бекітілді, әлеуметтік жеңілдіктер қарастырылды. Мысалға, жас мамандармен мерзімі 5 жылға еңбек шарты жасалады, жұмыс орнына жолақысы, көтермелер төленеді, баспана төлеуге шығындардың жарты жыл ішінде орны толтырылады. Баспана сатып алуға пайызсыз қарыз беріледі.

2015 жылы орта арнаулы және жоғары білімі бар жұмысшылардың көрсеткіші 51 пайызды құрады.

3.4. Кәсіподақпен өзара әрекеттену. Ұжымдық шарт.

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

Кәсіби одақтармен өзара іс-әрекет келесі деңгейлерде орнатылады:

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

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

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

Ұжымдық келісім-шарт әлеуметтік, экономикалық құқықтарды және еңбекшілердің заңды мүдделерін қорғауға, тиімді жұмыстарды қамтамасыз етуге, ұжымдық келісім-

шартқа қол қойған екі жақтың өзара жауапкершілігін көтеруге бағытталды. Сонымен қатар еңбек қатынастары, жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек ақы төлеу, әлеуметтік кепілдемелер, қауіпсіздік және еңбекті қорғау, жастармен жұмыс, жұмыспен қамту мәселелерін қамтыған екі жақтың өзара міндеттері қаралған.

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

Әлеуметтік кепілдемелермен жеңілдіктер қатарында:

- зейнеткерлікке шығу кезінде біржолғы жәрдемақы, мерейтой күніне орай ынталандыру;

- операциялық емдеуге дейін және емдеуден кейін операция құнын жарым-жарты өтемақы;

- шипажай-курортты емделуге жеңілдік жолдама беру;

- аз қамтамасыз етілген, көп балалы жұмыскерлердің балаларына тегін жолдама;

- пеш жылуы бар үйлерде тұратын кеншілердің жесірлерін, жұмыс істемейтін зейнеткерлермен мүгедектерді, жұмыскерлерді жылына бір рет көмірмен қамтамасыз ету;

- жұмыскерлермен зейнеткерлерге материалдық көмек;

- жұмыскерлермен олардың балаларын жоғары және орта оқу орындарында оқытуға, жерлеуді ұйымдастыруға, операцияға және тағы басқаларға несие бөлу.

- өндірісте жұмыскер қаза тапқан жағдайда қайтыс болғанның отбасына салықты есептеусіз жылдық еңбекақысының он есе мөлшерінде біржолғы жәрдемақы төлеу;

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

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

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

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

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

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

Ұжымдық келісім-шарттың Компанияның бөлімшелерінде әлеуметтік тұрмыстық саланы жақсартуға бағытталған уақтылы жөндеулерді қамтамасыз ету бөлімін орындауда 2015 жылы әлеуметтік сала объектілерін жөндеу және көріктендіру бойынша жұмыстар атқарылды. Компанияның әлеуметтік сала объектілеріне жалпы жүргізілген күрделі және косметикалық жөндеулер сомасы 73,0 млн. тенгеден жоғары болды.

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

«Богатырь Көмір» қоғамдық қоры жалғызбасты аналарға, мүгедек балаларға, I-III топтардағы мүгедектерге, көпбалалы отбасыларға, аз қамтамасыз етілген жұмыс істемейтін зейнеткерлермен жұмысшыларға атаулы әлеуметтік көмек көрсетеді. 2012 жылы қормен әлеуметтік көмекті жергілікті қамтуға 58,1 миллион тенге аударылды.

Қоғамдық медициналық қоры қорға қатысатын жұмыскерлердің және олардың отбасы мүшелерінің емделуін төлейді. Компания 2015 жылы медициналық қорға «қатерлі топтағы» жұмыскерлердің емделуі үшін, олардың жарнасына қосымша, жұмыскерлердің

емделу құнының жарым-жарты өтемақысы үшін, сонымен қатар қорды жергілікті қамтуға 75,1 миллион тенге бөлді.

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

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

Компанияның қосымша жеңілдіктерімен кепілідерін қоса, әлеуметтік пакет құны 500,0 млн. тенгені құрайды. Әлеуметтік-тұрмыстық тағайындаудың объектілерін жергілікті қамту 254,1 млн. тенгені құрады.

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



3.5. Жастар саясаты.

Жастар саясатының саласы «Богатырь Көмір» ЖШС даму Стратегиясының ажырамас бөлігі болып табылады. 2015 жылы жұмысқа жастардың ішінен 238 адам қабылданды, бұл жанадан қабылданғандардың жалпы санынан 56,1% құрайды. «Богатырь Көмір» ЖШС атаулы шәкіртақымен гранттар бойынша оқыту» бағдарламасы бойынша 13 түлек жұмысқа орналастырылды, барлық жас жұмысшыларға оқу орындарында берген біліктілігі бойынша жұмыстар ұсынылды.

Компания басшылығы, кадр ресурстарын жанартудың векторын дамытудың бар маңыздылығын сезіне отыра, Компания қатарына жастарды тарту бойынша бар күштерін салуда, Компаниядағы жастар саясатын дамытумен жетілдіруге көп көңіл бөледі. 29 дейінгі жастағы жас жұмысшылардың саны 1417 адамды құрады.

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

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

- тапшы мамандықтардың тізімі бекітілді және жеңілдіктер қарастырылды;

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

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

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

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

Есеп беру кезеңінде жасалған шарттар негізінде жастар практикасына 19 адам қабылданды. Жастар практикасының мерзімі аяқталған соң Компания штатына 4 адам (бос орынға) ауыстырылды.

Сонымен қатар Павлодар, Екібастұз және Баянауыл оқу орындарының 64 студенті «Жасыбай» демалыс орталығындағы уақытша жұмыс орындарына келесі жұмыс мамандықтары бойынша қабылданды: ас үй жұмысшысы, тәрбиеші көмекшісі, жүк тасушылар, қызметшілер, қызметтік ғимараттарды жинаушы, аула тазалаушы.

Компания жыл сайын оқу орындарының оқушыларына оқуларына атаулы шәкіртақылар мен гранттар бөледі. Бұл кезең ішінде орта-арнаулы оқу орнының 14 оқушысы атаулы шәкірт ақыны Қ.Пішембаев атындағы Екібастұз тау кен- техникалық колледжінің 8 оқушысы және Екібастұз политехникалық колледжінің 5 оқушысы және Екібастұз құрылыс-техникалық колледжінің 1 оқушысы), 11 адам білім беру грантын (4 студент оқытудың күндізгі бөлімінен және сыртқы бөлімнен Компанияның 7 жұмысшылары) алды. Гранттар Екібастұз инженерлі-техникалық институтына, Павлодар мемлекеттік университетіне, Қарағанды мемлекеттік техникалық университетіне, Екібастұз инженерлі-техникалық институттың колледжіне оқушылар үшін, келесі мамандықтар бойынша оқытындарға бөлінді: «Маркшейдерлік іс», «Геология, кен орындарының пайдалы қазбаларын жер асты жасау», «Машина құру технологиясы», «Көлік, көліктік техника және технология».

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

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

БЖҚ мүшелері қаланы көріктендіру бойынша ісшараларда, өткізілетін экологиялық десанттарда белсене қатысады. 2015 жылдың қаңтарында Компанияның партиялық ұяшығымен бірлесіп «Жақсылық жаса» қайырымдылық акциясы жүргізілді, биылғы жылы бірінші рет жастар қозғалысының мүшелері Жеңіс Күніне және балаларды қорғау Күніне орайластырылған қалалық ісшараларда қатысты. Екі жас отбасы «Жанашыл отбасы: дәстүрлер және альтернативалар» тақырыбында жастар бастамаларын дамыту орталығында өткен дөңгелек үстелге қатысты. «Нұр Отан» бастапқы партиялық ұйымының желісімен «Жастар-Отанға!» жастар этносаяси жұмысына қатысу үшін кәсіпорынның үш жас қызметкері жіберілді. Партияның Павлодар облыстық филиалымен және Қазақстан Ассамблеясының қолдауымен 2015 жылдың 25 қыркүйегінде «Мамандығы бойынша ең үздік» қалалық байқауы өтті. Біздің кәсіпорыннан бұл беделді байқауға екі жұмысшы қатысты да, олардың бірі екінші орынға ие болды. Ал 2015 жылдың 25 желтоқсанында өткен «Мамандығы бойынша ең үздік» республикалық байқауда біздің өкіліміз екінші орынды жеңіп алды. Компанияның шығармашыл жастары қалада және кәсіпорында өткізілетін ісшараларда, спорттың әр түрі бойынша ұйымдастырылатын жарыстарда, туристік слеттарда белсене қатысады.

Жастардың бос уақытылы қызметін, мәдени-бұқаралық жұмыстарын ұйымдастыру және дамыту мақсатында, Компанияның спорттық-сауықтыру кешенінде шағын футболдан, волейболдан, үстел тенісінен, бадминтоннан, фитнеспен айналысу бойынша спорттық ісшаралар өткізіледі. Компанияның жас жұмысшыларымен спорттық-

сауықтыру кешеніне қатысуы 30 % құрайды. Спорттық ісшараларға еңбекші жастардың қатысуы - 40-45 %.

IV. ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ.

4.1. Апатқа қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Еңбек қауіпсіздігі және қорғау саласындағы саясат.

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

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

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

- қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі мәселелері бойынша білімдерін тексеру;
- апатты жағдайлардың дамуын және жарақаттану факторларының әсерін болдырмау бойынша шұғыл шаралар;
- еңбек жағдайымен өткізілетін ісшараларды талдау және бағалау;
- қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша жұмыстармен ісшараларды жоспарлау;
- түзету және тексеру әрекеттері;
- еңбек қауіпсіздігін шұғыл басқару және жұмыстарды ұйымдастыру;
- еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету бойынша жұмыстарды ынталандыру.



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

№	Көрсеткіштер атауы	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Құрылымдық бірліктердің ИТЖ, басшылармен, мамандармен ҚжәнеЕҚ жағдайына, өнеркәсіпті санитарияға тексеру жүргізілді.	1095	1983	2028	2348	2793
2.	Бұзушылықтар анықталды	7932	12237	12622	12948	11373
3.	Пайдалануға тыйым салынды (объектілерді, жабдықтарды т.с.с.)	8	16	27	14	4
4.	Мемлекеттік органдардың бақылаушыларымен тексерулер өткізілді	4	4	4	2	0
4.1	Мемлекеттік еңбек инспекциясы. Анықталды/ Жойылды	59/59	122/122	38/38	4/4	0

4.2	ОГТП. Анықталды/ Жойылды	224/224	62/62	30/ 30	0	0
4.3	ОПК. Анықталды/ Жойылды	64/64	2/2	54/54	0	0
4.4	УГСЭН. Анықталды/ Жойылды	14/14	17/17	14/14	6/6	0
5.	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша бұйрықтар, үкімдер шығарылды.	248	386	416	425	390
6.	Тәртіптік жауапкершілікке тартылды, адам.	159	207	164	110	191
7.	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайларын жақсартқаны үшін марапатталды, адам./млн. тенге	184/1,2	274/1,7	286/2,4	314/2,1	668/2,4
8.	ТӘК отырыстары өткізілді (Қжәне ЕҚ тұрақты-әрекет етуші комиссия)	82	86	92	89	100

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

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

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

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

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарын сақтау мақсатында 2015жылдың 12 ай ішінде келесі ісшаралар орындалды:

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

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

4.3. Өндірістік жарақаттану.

Өндірістік жарақаттанудың көрсеткіштері кестеде берілген:

№	Көрсеткіштер	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Кәсіпорында жыл соңында жұмыс істейтіндердің саны, адам.	7030	7283	7138	6928	6565
	оның ішінде әйелдер	4881	1833	1843	1822	1746
2.	Қайғылы жағдайлар саны	21	8	4	1	5
	оның ішінде топтық	1	1	-	-	-
3.	Зардап шеккендер саны	25	10	4	1	5
	оның ішінде әйелдер	1	-	-	-	-
4.	Өлім нәтижесімен зардап шеккендер саны	2	-	-	-	-
	оның ішінде әйелдер	-	-	-	-	-
5.	Ауыр нәтижесімен зардап шеккендер саны	10	7	-	1	3
	оның ішінде әйелдер	-	-	-	-	-
6.	Топтық қ/ж зардап шеккендер саны	5	3	-	-	-
	оның ішінде өлім нәтижесімен	-	-	-	-	-
7.	Топтық қ/ж зардап шеккен әйелдер саны	-	-	-	-	-
	оның ішінде өлім нәтижесімен	-	-	-	-	-
8.	Профаурулар бойынша зардап шеккендер саны (алғашқы анықталғандар)	-	-	-	-	-
9.	1000 жұмыс істейтіндерге қ/ж жиілік коэффициенті	3,6	1,39	0,56	0,14	0,75

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

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

4.4. Денсаулық сақтау және кәсіби аурулардың алдын алу.

2015 жылдың ішінде «Богатырь Көмір» ЖШС 2006 жылдан Компания жұмыскерлеріне медициналық қызмет көрсетуді жүзеге асыратын «Казанада» ЖШС үйлестірушісі болып табылатын «Салауатты өмір салты» бағдарламасы бойынша ісшараларды жүзеге асыру жалғастырылды. Есеп беру кезеңінде ауысымдық медициналық куәландыру және шұғыл көмек қызметтері бойынша сомасы 75,2 млн. тенгеге көрсетілді.

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

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

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

«Богатырь» кенішінің денсаулық пункттері базасында салқын тигеннен болатын және созылмалы аурулармен жұмысшыларға физиотерапевтік емдеу жүргізіледі, сонымен қатар, сүйек-бұлшық ет жүйелерінің ауруларын алдын алу және емдеу үшін арнайы жабдық орнатылды. ТКЖЖ зауытының медициналық пунктінде «Казанада» ЖШС медициналық қызметкерлері СӨС қалалық Орталығының мамандарымен бірлесіп Орталық Қалалық ауруханалардың жетекші тар шеңберлі мамандарымен биохимиялық

талдаулардың экспресс-тестісін анықтаумен, кеңес берумен (кардиолог, невропатолог, терапевт), жүрек-қан тамырлары және сүйек-бұлшық ет жүйелерінің ауруларын алдын алу бойынша Акциялар өткізеді.

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

Вирусты аурулардың жайылуын алдын алу үшін маусым алды кезеңде вакцинация және витаминотерапия жүргізіледі. 2015 жылы «Инфлювак» гриппозға қарсы вакцинасын 1000 аса адам алды, Компания жұмысшыларына работникам Компаня бөлімшелеріндегі жұмысшыларға «Ревит» витамині және «Ремантадин» таблеткалары таратылды. Гриппке қарсы препараттарды сатып алуға шығындалған жалпы сома 1,8 млн.тенгені құрады.

Созылмалы ауруларды және кәсіби патологияның алғашқы белгілерін ерте анықтау мақсатымен жыл сайын Компанияда, санэпидемқадағалаудың кеңесі бойынша алдын ала медициналық байқаулар өткізіледі. Жыл сайынғы профилактикалық мед.байқауды және флюорографияны 2015 жылы өткен жұмысшылар саны 6101 адамды құрады. Медициналық байқауларды өткізуге жұмсалған жалпы сома 8,4 млн. тенгені құрады.

Еңбекке қабілеттілікті уақытша жоғалтумен ауруларға жүргізілген талдау 2015 жылдың 12 айы ішінде 2011-2014 жылдардағы осы кезеңдермен салыстырғанда келесі көріністі анықтады:

100 жұмысшыға жағдай.					100 жұмысшыға күн.				
2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
112,6	111,0	127,6	116,5	101,0	1244,2	1397,4	1556,4	1559,7	1343,3

Жалпы, «Богатырь Көмір» ЖШС бойынша 2015 жылдың 12 айы ішінде 2014 жылдың тәріздес кезеңімен салыстырғанда жағдай бойынша (-15,5) және күн бойынша (-216,4) жалпы аурулардың төмендеуі байқалуда.

Профилактикалық байқау қорытындысы бойынша «қауіп тобы» қалыптасады. Осы топты таңдау үшін критерииі – еңбек өтілімі, зиянды еңбек жағдайларының бары (теңселіс, шу, шаң, газбен бүлінгендік, дене жүктемесі т.б.), жас, жалғаспалы аурулар болып табылады. Компанияның қаражаты есебінен жалпы сомасы 8,6 млн. тенгеге «Қауіп тобы» бойынша 191 жұмысшы емделді, орта айлық еңбек ақының 100 пайызы мөлшерінде жүргізілетін еңбекке жарамдылық парағы бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленді.

2015 жылда қаланың меншікті клиникаларында жоспарлы стационарлы емделуді 1968 адам алды. Амбулаториялық зерттеумен емделуді 5102 адам алды.

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

«Мойылды» санаториі – 150 дана;

«Белокуриха» курорты – 80 дана;

«Арман» санаториі – 30 дана.

Барлық жолдамалар сатылды, оның ішінде күкіртті сутегі және көміртек тотығы бөлінетін аймақта жылдық жұмыс уақытының 50 пайызынан кем емес жұмыс істеген жұмысшыларға санаторлы-курорттық емделуге тегін жолдамалар, аванстар 151 адамға берілді.

Одан басқа Компания 5 жыл және жұмысының үздіксіз еңбек өтілімі бар жұмысшыларға санаториялы-курортты емделуге бір жақ жолақысының құнын өтейді.

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

«Жасыбай» демалыс орталығында Компанияның 2417 жұмысшысы және оның отбасы мүшелері сауықтырудан өтті, оның ішінде аз қамтылған отбасылардың 1297 баласына 300 орын бөлініп, «Қарлығаш» балалар сауықтыру орталығында тегін демалды. Демалыс орталығын қамтуға шығындарды төмендету мақсатында демалыс орнына және балалар сауықтыру орталығына жолдамаларды сырт тұлғаларға және ұйымдарға толық құнымен сату жалғасуда.

2015 жылы «Березка» демалыс үйіне жолдама сатудан 93,5 млн. тенге, «Қарлығаш» БСО -51,9 млн.тенге алынды.

Инвестициялық шығындар Бюджетімен және «Березка» демалыс үйін көріктендіру бойынша дизайн-жобамен сәйкес 2015 жылы демалыс үйінің аумағын көріктендіру бағдарламасының кезекті кезеңі іске асырылды.

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

Күрделі жөндеу бойынша жоспарды орындау аясында тұрмыстық ғимараттарды, демалушылар үшін бөлмені жайластыру, «Жасыбай» ДО жұмысшы құрамы үшін әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсарту бойынша жұмыстар жүргізілді. 2014 жылы «Жасыбай» ДО күрделі жөндеулер жүргізу бойынша шығындардың жалпы сомасы 34,3 млн. тенгені құрады.

«Жасыбай» ДО сапалы демалыс үшін әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсарту үшін сатып алынды: асхана үшін жаңа сауда-технологиялық жабдық – сомасы 2,3млн.тенге, номерлерде қою үшін телевизор – жалпы сомасы 1,7 млн.тенге., қайықтар – сомасы 1,6 млн.тенге. «Березка» ДО аумағында орналасқан балалар алаңы үшін жабдық сатып алынып орнатылды, сомасы 3,5 млн.тг.

4.5. Бұқаралық спортты дамыту.

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

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

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

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

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

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

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

Жыл	Спорттық-сауықтыру кешеніне қатысу	ҚР және облыс, қала, Компанияның спорттық-бұқаралық ісшараларына қатысуға	Барлығы
2011	1410	320	1730
2012	1520	340	1860
2013	1560	380	1940
2014	1600	400	2000
2015	1660	420	2080

Компанияда ұйымдастырылған спорттық-бұқаралық ісшаралар саны:

Жыл	Компания ішінде	ҚР, облыстық, қалалық	Барлығы
2011	43	51	94
2012	46	52	98
2013	48	58	106
2014	51	73	124
2015	55	56	111

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

- Екібастұз қаласының кәсіпорындары мен ұйымдары арасындағы жұмыс Спартакиадасында бірінші командалық орын, спорттың 15 түрі бойынша;
- «Самұрық-Қазына» компаниясының топ жұмысшылары арасында (спорттың 5 түрі бойынша) «Самұрық-Энерго» АҚ ІІ Спартакиадасында бірінші орын;
- «Самұрық-Қазына» АҚ құрама командасы құрамында ІІ Спартакиадада екінші орын;
- ардагерлер арасында шағын футбол бойынша қала Чемпионатында бірінші орын.

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

V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ

5.1. Экологиялық менеджменті жүйесі.

«Богатырь Көмір» ЖШС экологиялық менеджменттің енгізілген және қалыптасқан жүйесін тиімді орналастырады.

«TUV NORD» фирмасының СЕРТИФИКАТЫ «ARG Group LTD» ЖШС аудиторларымен өткізген 7-інші бақылау аудиттің қорытындысы бойынша ашық тәсілмен

көмір шығару және көмірді іске асыру саласындағы талаптары орындалғаны туралы растау алынды.

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

5.2. Табиғатты қорғау ішаралары.

2015 жылда қоршаған ортаны қорғау бойынша ішаралар бағдарламасы орындалды:

➤ Шаңды басу мақсатында – көмір экскавациялау кезінде сулау және кеніштегі технологиялық автожолдарды суару. Шахта суларын технологиялық автожолдарды суаруға пайдалану 4,73 тоннаға шахта суларымен ластанатын заттарды тастаудың көлемнің төмендеуіне мүмкіндік береді. Шаңды басуға ағымдағы шығындар 109,8 млн. тенгені құрады;

➤ Үйіндідегі ішкі өрттерді сөндіруді және оқшаулауды алдын алу бойынша жұмыстар. 48,0 млн. тенге жоспар кезінде орындау 143,1 млн. тенгені құрады; Газ тәріздес ластанатын заттардың атмосфераға шығуының төмендеуі 4,44 мың. тоннаны құрады;

➤ Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің аумағында көріктендіру және жасылдандыру жүргізілді. Қосымша құрылымдық бөлімшелерде ағаштармен бұтақтар 928 дана отырғызылды. Жасыл көшеттерді күту бойынша жұмысқа шығындар 2,5млн.тенгені құрады.

➤ 2015 жылы Ковыльный үйіндісіне жататын 359,54га көлемді аумақ қараусыз мүлік ретінде мемлекеттік жеке меншікке берілді.

➤ Есеп беру кезеңінде барлығы 1 291,0 млн. тенгеге табиғатты қорғау ішаралары жоспарланды. Орындау фактісі 1 980,9 млн. тенгеге орындалды. Ішараларды енгізуден экономикалық әсер 203,0 млн. тенгені құрады.

5.3. Өндіріс қалдықтарын азайту.

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

➤ Сыртқы үйінділерге ашу жыныстарын орналастыруды төмендету ішкі үйіндіні қалыптастыру есебінен 10,03 млн. м³ құрады;

➤ Котельный жұмысынан пайда болатын 4521тонна күлқождар шалшықтанған аумақты көріктендіруге пайдаланылды;

➤ Өндеуден өткен майлар 172,708 тонна жиналды, оның ішінде 85,55 тонна сыртқы ұйымдарға жіберілді; 95,289 тонна өз қажеттілігіне пайдаланылды;

➤ Сынапты шамдардың өндеуден өткен 8 944 данасы пайдаға жаратуға пайдаланылды;

➤ Тұтынушыларға 1 468,75м³ отын шпалдары; құрылысқа қажет үшін 1 120 дана шпалдар өткізілді; 1 121 өндеуден өткен автошиндер; 50 п.м. өндеуден өткен көліктік ленталар; 259 дана бұрын қолданылған металл бөшекелері; 9,45 тонна өндеуден өткен аккумуляторлар; 3 914,42 тонна шығындармен қара және түрлі түсті металл сынықтары;

➤ Көмуге қауіптің кәріптасты деңгейінің 124 тонна қалдықтары, Жасыл деңгейдегі қауіптің 29,65 қалдықтары, 3 707,1м³ тұрмыстық қалдықтар жіберілді.

ҚОРЫТЫНДЫ.

«Богатырь Көмір» Компаниясы 2015 жылдағы Компания қызметі туралы кілтті ақпарат көрініс тапқан, кең қоғамдастықтағы төртінші Әлеуметтік есепті ұсынады.

Біз оны іскерлі және тәжірибелі қоғамдастықтағы Компанияның қабылдауының мүмкін болған жағымсыз стереотиптерін жеңіп шығуда, мүдделі жақтармен қатынастарда, ашық және айқын саясатты өткізуде маңызды құрал ретінде қарастырамыз. Сонымен бірге оның көмегімен біз жариялы түрде өзіміздің басты миссиямыз- әлеуметтік жауапкершілікті жария етеміз.

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

ФОТОСУРЕТТЕРДЕГІ КОМПАНИЯ ӨМІРІ.

ЖИЗНЬ КОМПАНИИ В ФОТОГРАФИЯХ.



Роторлы экскаватор жұмысы
Работа роторного экскаватора



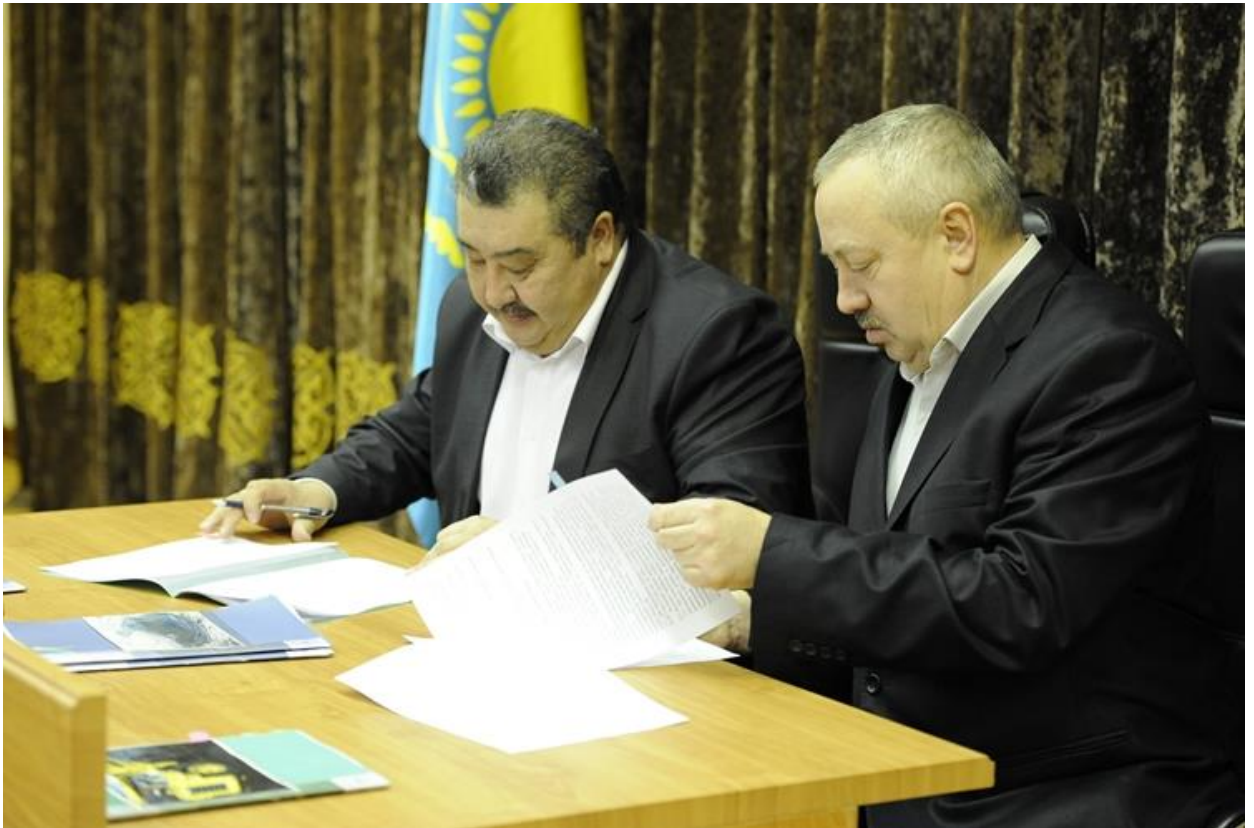
Көмірді вагондарға арту
Погрузка угля в вагоны



Конвейерлі лента
Конвейерная лента



Конвейер



Эксаваторлы бригадалармен келісім-шартқа қол қою
Подписание договоров с экскаваторными бригадами





«Мамандығы бойынша ең үздік» байқауы
Проведение конкурса «Лучший по профессии»





«Мамандығы бойынша ең үздік» байқауы
Проведение конкурса «Лучший по профессии»





«Мамандығы бойынша ең үздік» байқауының қатысушылары
Участники конкурса «Лучший по профессии»





Компания жұмысшыларының жалпықалалық сенбілікке қатысуы
Участие работников Компании в общегородском субботнике



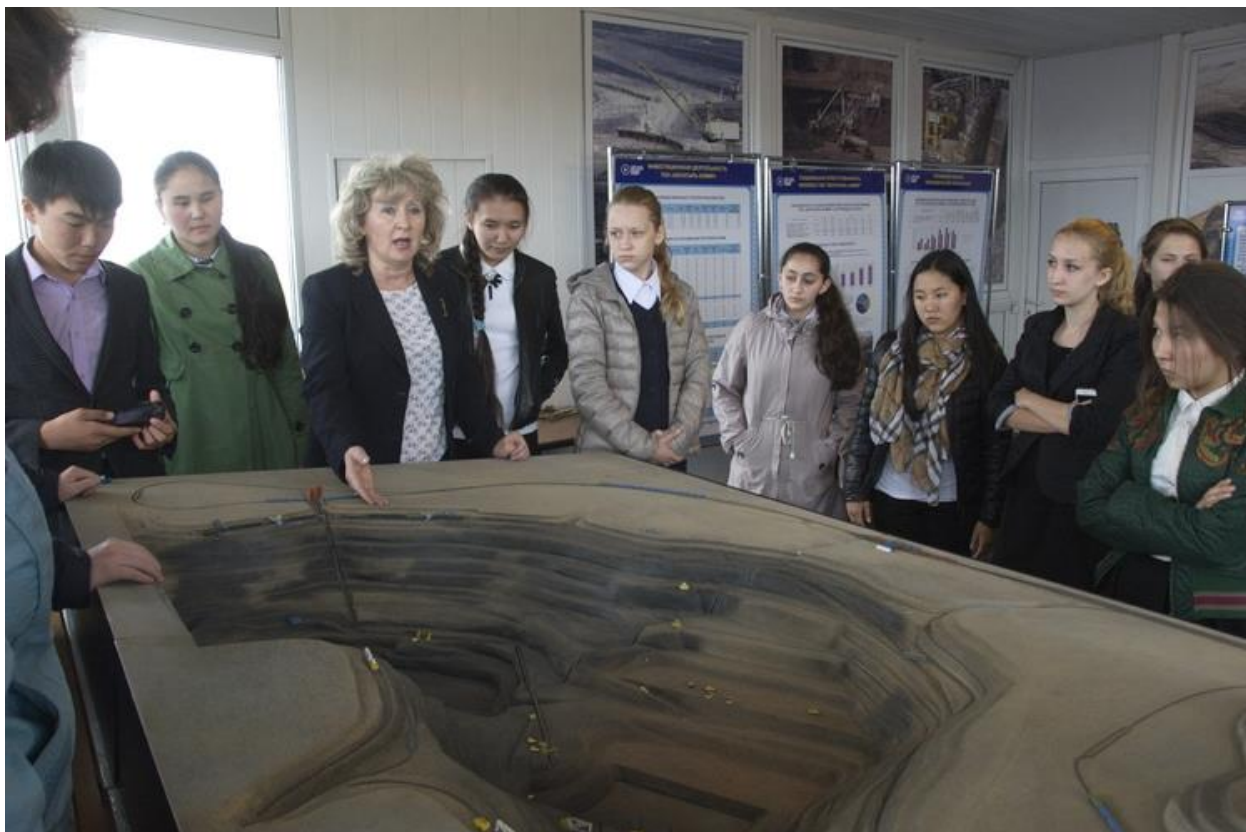


ул. Царева, 2

Қалалық аулаларда құрылған балалар алаңы
Благоустроенные детские площадки в городских дворах



ул. Строительная, 88



«Богатырь» кенішінде студенттермен оқушылар үшін экскурсия жүргізу
Проведение экскурсии для студентов и школьников на разрезе «Богатырь»





«Богатырь» және «Северный» кеніштерінің тау кен көліктік жабдықтар экспозициясы
Экспозиция горнотранспортного оборудования разрезов «Богатырь» и «Северный»





Компанияның спорттық-сауықтыру кешенінде жарыстарды өткізу
Проведение соревнований в Спортивно-оздоровительном комплексе Компании





Балалар үйінің балалары үшін қайырымдылық «Жаңа жылдық шыршасы»
Благотворительная «Новогодняя Ёлка» для детей приюта



ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ.	43
I. О КОМПАНИИ.	44
1.1. Система менеджмента качества.	45
1.2. Развитие производственной системы.	46
1.3. Программа «Lean Six Sigma».	48
II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.	49
III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.	50
3.1. Система оплаты труда и мотивация работников.	50
3.2. Корпоративная культура.	52
3.3. Обучение и развитие персонала.	54
3.4. Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.	58
3.5. Молодежная политика.	60
IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.	62
4.1. Обеспечение противоаварийной устойчивости.	62
4.2. Политика в области безопасности и охраны труда.	62
4.3. Производственный травматизм.	64
4.4. Охрана здоровья, профилактика профессиональных заболеваний.	65
4.5. Развитие массового спорта.	67
V. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.	68
5.1. Система экологического менеджмента.	68
5.2. Природоохранные мероприятия.	68
5.3. Снижение отходов производства.	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.	70

ОБРАЩЕНИЕ.

Уважаемые партнеры, коллеги!

Представляю вашему вниманию четвертый социальный отчет работы совместной Казахстанско-Российской Компании «Богатырь Комир». Уверен, что его публикация является наглядным подтверждением нашей информационной прозрачности и открытости. Мы исходим из того, что корпоративная социальная ответственность - это важная составляющая деятельности любого предприятия.

Итоги нашей работы в 2015 году позволяют говорить о том, что все поставленные задачи мы выполнили. Сохранили устойчивые показатели производства и продаж, реализовав 34,5 миллионов тонн угля. Сумели удержать завоеванные позиции самого надежного и проверенного поставщика продукции для энергосистем Казахстана и Российской Федерации. И все это – результат слаженной работы шеститысячного трудового коллектива Компании.

В свою очередь, наши производственные успехи и достижения стали прочной основой для реализации социальных программ, направленных на привлечение квалифицированного персонала, в том числе молодых специалистов, продолжения политики сохранения рабочих мест и уровня оплаты труда, улучшения условий для полноценного отдыха работников, а также предоставления им дополнительных социальных льгот, гарантированных Коллективным договором.

Являясь социально-ориентированным предприятием ТОО «Богатырь Комир» в 2015 году принимало активное участие в реализации различных социальных проектов. В рамках соглашений о социальном партнерстве, заключенных с акиматом Павлодарской области и г. Экибастуза, оказывалась постоянная помощь ветеранам труда и Великой Отечественной войны, малоимущим слоям населения, всесторонне поддерживались общественные организации, мероприятия по развитию массового спорта.

Ежегодно Компания номинируется на присуждение Национальных премий в области социальной ответственности бизнеса: «Парыз», «Сенім», «Алтын Жүрек». В 2015 году ТОО «Богатырь Комир» вошла в тройку лучших предприятий страны в номинации «Лидер по казахстанскому содержанию» конкурса «Золотой Гефест».

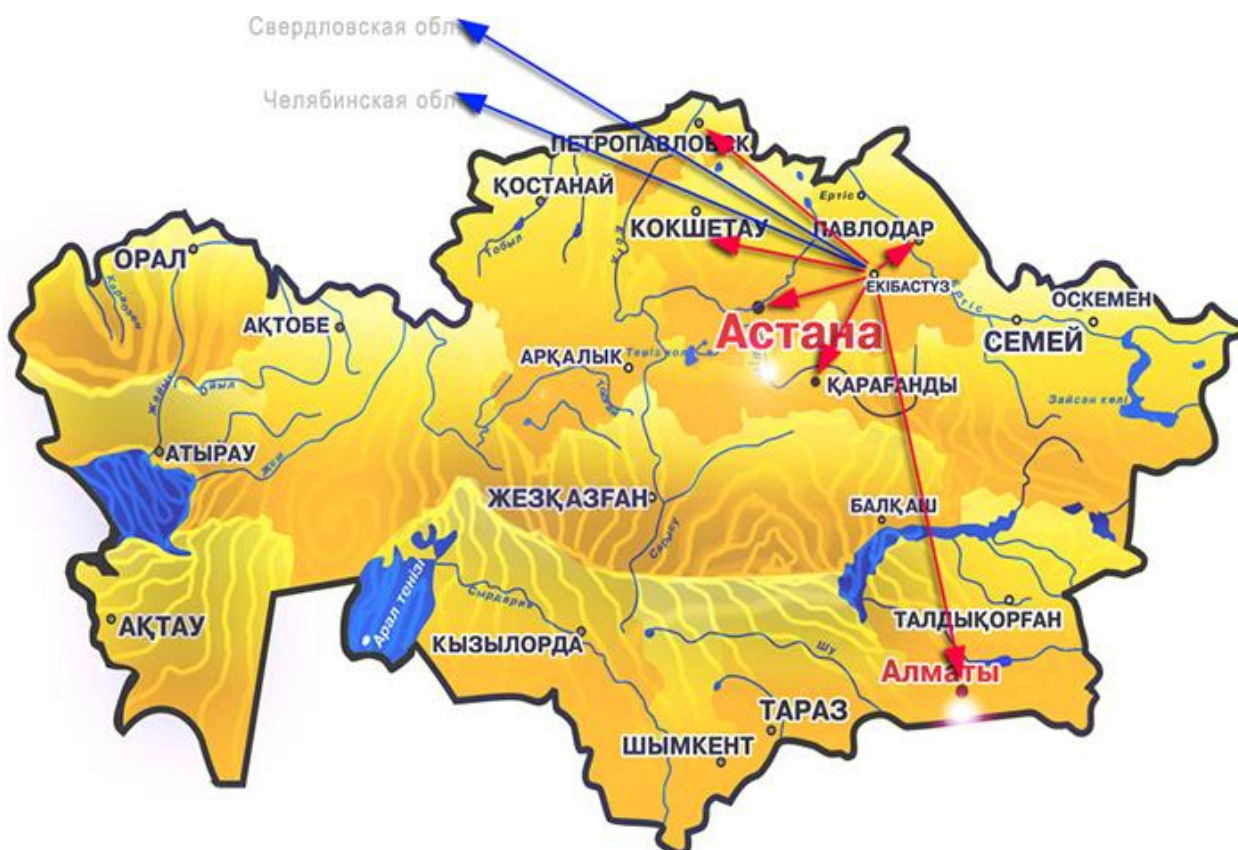
Представляемый вашему вниманию отчет - рассказ о том, чем жил «Богатырь Комир» и каждый его сотрудник в 2015 году, какие события и трудовые свершения, оказали наиболее существенное влияние на устойчивость предприятия и качество жизни людей. И уже в качестве заключения, хочется от всего сердца поблагодарить трудовой коллектив Компании за эффективную и профессиональную работу.

**Серик Раипов,
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



- **68,8% - Республика Казахстан**
- **31,2% - Российская Федерация**

В 2002 году товариществом был 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 2015 год Компания добыла и отгрузила на энергосистемы Казахстана и Российской Федерации 34,5 миллиона тонн угля.

В состав ТОО «Богатырь Комир» 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 31.12.2015 года в Компании трудилось 6565 человек, представителей 41 национальностей, в том числе:

- русских – 47,3 %
- казахов – 33,9 %
- украинцы – 8,6 %
- татар – 2,8 %
- немцев – 2,6 %

Из них высшим образованием обладают 22,8 % сотрудников, средне-специальным образованием – 28,6%, среднее образование имеют 48,6 % работников.

1.1. Система менеджмента качества.

Особую роль в развитии Компании сыграла разработка и внедрение с 2006 года системы менеджмента качества, в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001 «Система менеджмента качества. Требования», которая позволила усовершенствовать технологию производства, систему управления предприятия в целом, позволила поднять на более высокий качественный уровень конкурентоспособность продукции. Область сертификации системы менеджмента охватывает добычу угля открытым способом и реализацию угля.

В свою очередь, внедрение международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001 обеспечивает:

- улучшение деятельности Компании;
- повышение степени удовлетворенности потребителей;
- 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, а также в ходе внутренних аудитов. В июле 2015 г. Компания прошла ресертификационный аудит своей системы менеджмента качества, проведенный ООО «ТЮФ ЗЮД РУС» — эксклюзивным представителем немецкого экспертного концерна TÜV SÜD в странах ЕАЭС. По результатам аудита Компания признана соответствующей требованиям стандарта ISO 9001:2008.



С принятием в сентябре 2015 г. новой редакции стандарта ISO 9001:2015 Компания наметила уже в ближайшем будущем провести обучение работников по изучению требований новой редакции стандарта. Кроме того, запланировано ряд мероприятий, направленных на постепенное улучшение собственной системы менеджмента качества для обеспечения соответствия новым требованиям.

В Компании успешно внедрена и действует система управления охраной труда ГОСТ 12.0.230-2007, «Система менеджмента промышленной безопасности и здоровья» СТ РК OHSAS18001-2008, «Система энергетического менеджмента» (СЭнМ) в соответствии с требованиями стандарта ISO 50001:2011.

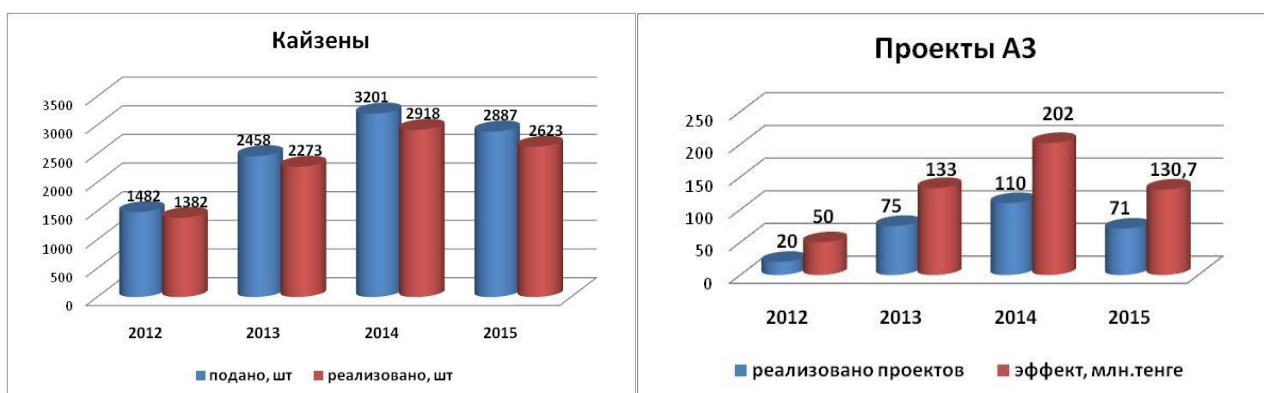
1.2. Развитие производственной системы.

Реалии мировой экономики и законы рынка диктуют сегодня условия, при которых необходимо производить продукцию высокого качества, с низкой ценой и полностью отвечающую требованиям потребителей. Рынок создал высококонкурентную среду, в которой побеждают эффективные и ориентированные на потребителей компании, способные быстро реагировать на изменения. Огромное влияние на конкурентоспособность компаний оказывает производственная система - система, нацеленная на получение устойчивых результатов в долгосрочной перспективе, основанная на системном подходе. И это не просто улучшение текущих бизнес-процессов, а кардинальный пересмотр взглядов на производство и взаимоотношения с сотрудниками и партнерами, центральное место в системе отводится человеку, его развитию и обучению, вовлечению в процесс улучшений.

В 2015 году руководством Компании было принято решение о внедрении в ТОО «Богатырь Комир» собственной производственной системы получившей название - Bogatyr Production System. Ключевыми элементами ее являются:

- Безопасность и охрана труда;
- Качество и технологии;
- Персонал;
- Себестоимость.

Одна из основных задач BPS – создание единого системного подхода к пониманию инструментов производственной системы, обучение и вовлечение персонала в этот непрерывный процесс улучшения производственных и бизнес-процессов в Компании. Посредством использования инструментов ПС, таких как - кайзены, проекты А3, происходит вовлечение и мотивация персонала в развитие процессов и снижение издержек.





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.

На сегодня, главной задачей является максимально снизить издержки производства, сконцентрировавшись одновременно на повышении его эффективности. Опираясь на результаты проведенного анализа, Компания ставит перед собой конкретные бизнес-цели на будущий год, а именно: снизить себестоимость продукции, повысить производительность труда и общую эффективность Компании.

Первый шаг в направлении реализации данной стратегии — это развитие людей, как главной движущей силы. Для этого весь персонал Компании условно разделен на четыре группы. Первая группа — топ-менеджмент, вторая — руководители структурных единиц и исполнительного аппарата по направлениям, третья — «кайзен»-команды, «черные пояса» и «зеленые пояса», то есть 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 группа — мастера, бригадиры и рабочие. В качестве программной задачи была обозначена идея вовлечения в производственный процесс всех групп, при этом ведущая роль в системе отводится группе мастеров и бригадиров.

Для начала 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, необходимой заказчику, до обслуживающих операций. Анализировались и выявлялись проблемные моменты во всех звеньях производства, формировалась общая проблема и общая цель.

Эффективность внедрения и развития производственной системы и соответственно в целом Компании напрямую зависит от вовлеченности персонала в процесс непрерывных улучшений. Вовлеченность персонала осуществляется как через участие во внедрении инструментов улучшений – «кайзенов», проектов АЗ, так и посредством участия в разработке стандартов выполнения операций. Так за 2015 год с участием работников компании было разработано 57 рабочих стандартов (карт пошагового выполнения операции).

Производственная система – это не просто механизм реализации поставленных задач, но и своего рода философия, вдохновляющая сотрудников на переосмысление своей повседневной работы, на постоянное стремление к эффективности.

1.3. Программа «Lean Six Sigma».

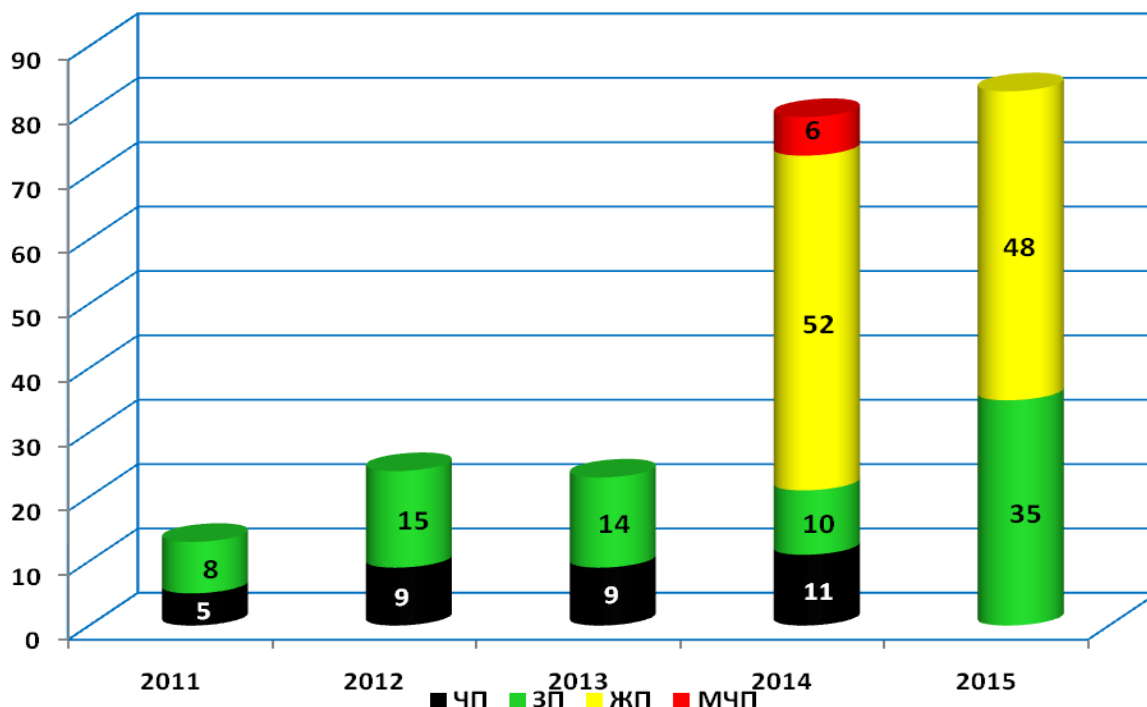
Проект «Lean Six Sigma» стартовал в марте 2011 года. Это интегрированная концепция, объединяющая наиболее популярные в 90-е годы прошлого столетия концепции управления качеством - концепцию «Бережливое производство» (Lean manufacturing), и концепцию «Шесть сигм» (Six Sigma - направленная на устранение основных причин возникновения дефектов и улучшения качества процессов без дополнительных инвестиций). В угольной промышленности Казахстана данный проект внедрен впервые. Он даёт молодым и целеустремлённым работникам шанс раскрыть свой потенциал и достичь вершин 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 в Компании, осуществляющих проекты по устранению проблем и совершенствованию процессов. Руководят внедрением проектов обученные менеджеры проекта – Зеленые и Черные пояса.

Основным инструментом оптимизации процессов в программе LSS является проект в формате DMAIC (ОИАСК), от сокращения названий основных стадий проекта (Определение, Измерение, Анализ, Совершенствование, Контроль). При внедрении в Компании Bogatyr Production System, проект формата DMAIC определен как самый сложный в системе непрерывных улучшений. Для его реализации требуется специальное обучение сотрудников методологии ведения проекта.

С начала внедрения проекта обучение прошли 216 работников Компании, в том числе в 2015 году – 83 работника.

Количество обученных работников Компании за период с 2011 по 2015 год:



Обучение большого числа «Желтых поясов» было обусловлено необходимостью в рамках ведения проектов LSS. Основной состав обучаемых по этой категории – это сотрудники, которые являются членами проектных команд. Обученные «Мастера Черный Пояс» в 2015 году подтвердили сертификацию в Компании BMGI. Они активно участвуют

во внедрении BPS в составе Консультативной группы. В их задачи входит разработка Положений, инструкций, методических пособий, проведение презентаций на различных уровнях, определение этапов внедрения и т.д.

За период с начала внедрения программы завершён 141 проект, в том числе в 2015 году – 29 проектов. Общий экономический эффект от внедрения проектов составил 1081,3 млн. тг, в том числе в 2015 году – 247,5 млн. тг.



Реализуя данную программу, Компания «Богатырь Комир» убедительно доказывает, что она твердо следует провозглашенному принципу - вкладывать инвестиции не только в совершенствование процессов и технологий добычи угольной продукции, но и в развитие интеллектуального потенциала.

II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.

Компания активно принимает участие:

- в продвижении Глобального договора ООН в сфере трудовых отношений путем присоединения к Соглашению между Министерством здравоохранения и социального развития 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 вопросах стабилизации ценовой политики, производственных процессов и социальной защиты работников угледобывающих предприятий на 2015 год путем заключения Меморандума между Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан и ТОО «Богатырь Комир»;
- в реализации социально-значимых проектов региона в соответствии с Соглашением о взаимном сотрудничестве с акиматом Павлодарской области в рамках социальной ответственности бизнеса.

В частности, на поддержку и социальное развитие региона в 2015 году ТОО «Богатырь Комир» было направлено 199,0 млн. тг. Всемерно поддерживает Компания различные социальные инициативы, направленные на улучшение качества жизни людей,

активно участвует в городских социальных программах. Так проделана огромная работа по благоустройству детских игровых и спортивных площадок Горного муниципального округа города. Силами структурных подразделений Компании был выполнен ремонт и восстановление детских площадок, завоз песка в песочницы, благоустройство прилегающих территорий. Общая сумма затрат составила 2,1 млн. тг.

В 2015 году коллективами структурных подразделений были произведены работы по благоустройству и озеленению закрепленных за ними территорий - планировка прилегающей территории, работы по уходу за газонами и зелеными насаждениями. Затраты на благоустройство и озеленение территорий за отчетный период составили 2,8 млн. тг.

Ежемесячно, со 2-го по 3-й квартал, трудовой коллектив Компании принимал активное участие в общегородских субботниках и «чистых пятницах». Всего в них приняли участие свыше 1600 работников Компании.

Стало уже хорошей традицией участие Компании в ежегодных городских благотворительных марафонах. Товарищество регулярно оказывает безвозмездную помощь образовательным и спортивным учреждениям, плодотворно сотрудничает с религиозными конфессиями, общественным фондам города и области. Всего в отчетном году предприятием было оказано спонсорской и благотворительной помощи на сумму 250,7 млн. тг.

III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Система оплаты труда и мотивация работников.

Система мотивации работников в Компании направлена на поощрение производительности и качества труда, стимулирование творчества, инициативы и исполнительности – всех тех качеств, которые способствуют эффективной деятельности и достижению стратегических целей Компании. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда в городе Экибастузе, для привлечения и удержания персонала необходимо мотивировать работников таким образом, чтобы стимулом к работе являлась не только заработная плата, но и желание трудиться именно в нашей Компании. Для этого в ТОО «Богатырь Комир» разработана и принята собственная система мотивации.

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 2015 года тарифные ставки (оклады) работникам Компании проиндексированы на 7,5 %. Среднемесячная заработная плата в 2015 году составила 152,3 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, внедрение проектов АЗ и «Lean Six Sigma», 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 имеет непрерывный характер.

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

Продолжая эксперимент по мотивации экскаваторных бригад на эффективное использование приобретенных экскаваторов, с бригадами 3 экскаваторов заключен Договор об установлении производственных заданий на 2015 год. Договоры были заключены с бригадами вскрышных экскаваторов ЭКГ-12 УсМ №1603 и 1604; отвальным, запущенным в работу с февраля 2015 г., экскаватором ЭКГ-10 №1501. Впервые заключены Договоры с работниками участков буровых и взрывных работ разреза «Богатырь», бригадой большегрузных самосвалов модельного ряда Коматцу HD785-5 УТТ.

По итогам работы за год в декабре 2015 г. экскаваторным бригадам ЭКГ-12 УсМ №1603 и 1604 и вновь организованной бригаде экскаватора ЭКГ-10 №1501, выполнившим и перевыполнившим годовой план, выплачена единовременная премия на сумму 10 398,4 тыс.тг., работникам участков буровых и взрывных работ – 5,5 млн. тг. (по первой части договора), вторая часть премии за экономию затрат на взрывчатые материалы и буровые работы будет рассмотрена после подведения и оформления необходимых финансовых документов.

Для мотивации персонала на повышение чувства личной ответственности за общий результат в 1 квартале 2015 года действовало «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. Сумма премии по данному Положению составила 63,7 млн. тг.

В целях внедрения передовых форм управления персоналом, развития персонала, повышения производительности и качества выполняемой работы в ТОО «Богатырь Комир» с 2010 года принят и действует один из ключевых критериев 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 рамках внедрения проекта, на основании полученных результатов, в отчетном году проведена ротация кадров, повышение в должности, создание кадрового резерва.

Ниже приведена сравнительная таблица охвата оценкой эффективности деятельности персонала руководителей, специалистов и служащих ТОО «Богатырь Комир» за 2011-2015 годы.

№	Период	Фактическая численность руководителей, специалистов и служащих (РСС), чел.	Количество работников РСС, охваченных оценкой, чел.	Степень охвата, %
1	2011	1594	383	24,0
2	2012	1593	412	25,9
3	2013	1608	477	29,7
4	2014	1588	470	29,6
5	2015	1565	455	29,1

Проводится премирование работников, достигших поставленных целей, в пределах средств по подразделению, утвержденных в составе бюджета Компании на оплату труда персонала. Система оценки эффективности персонала постоянно совершенствуется. В 2015 году внесены изменения в Положение по оценке персонала.

3.2. Корпоративная культура.

Одним из важных приоритетов Компании остается сохранение и укрепление традиций Компании, что в свою очередь способствует формированию корпоративного духа. Основным документом, определяющим ключевые элементы общей системы корпоративных ценностей, 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 историей развития Экибастузского каменноугольного месторождения и с целью популяризации шахтерского труда в Компании 25 декабря 2009 года состоялось открытие зала «Трудовой славы». Это событие было приурочено к празднованию юбилейной даты 55-летию освоения Экибастузского угольного месторождения.

Основная миссия зала «Трудовой славы» - воспитание уважения у подрастающего поколения к заслугам ветеранов угольной промышленности, сохранение преемственности поколений.

Экспозиция зала «Трудовой славы» воспроизводит историю развития Экибастузского угольного бассейна и отражает современные этапы его развития, представляет обширную информацию о географии поставок угля и процессах модернизации производства. Особое место в экспозиции музея отводится трудовой биографии знатных горняков, их вкладу в достижения Компании, зал располагает бесценными историческими документами (фотографии, награды, статьи).

Еще одним шагом в деле сохранения исторического наследия «Богатыря» стало открытие в сентябре 2015 года на главной смотровой площадке разреза «Богатырь» экспозиции горнотранспортного оборудования разрезов «Богатырь» и «Северный». Экспозиция включает шесть единиц техники, выведенной из консервации и специально подготовленной для демонстрации на выставке. Общая сумма затрат на создание музея под открытым небом составила 13,5 млн. тг.

Забота о персонале – основа корпоративной культуры. В ТОО «Богатырь Комир» данное положение является основополагающим.

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.

Ежегодно в товариществе проводится смотр и выявление «Лучших наставников года». Их торжественное чествование и поощрение проводится в рамках празднования Дня труда.

Различными государственными и ведомственными наградами, званиями отмечаются и передовики производства. В 2015 году в ТОО «Богатырь Комир» были награждены государственными и ведомственными наградами, наградами акима области и города, областного и городского маслихатов 442 работника, отличившихся в области добычи и транспортировки угля.

1. Ведомственные награды получили 265 работников:

- Почетный работник угольной промышленности - 25 чел;
- Знак «Шахтерская слава» 1 степени - 40 чел;
- Знак «Шахтерская слава» 2 степени - 70 чел;
- Знак «Шахтерская слава» 3 степени - 60 чел;
- Знак «Трудовая слава» 1 степени - 20 чел;
- Знак «Трудовая слава» 2 степени - 30 чел;
- Знак «Трудовая слава» 3 степени - 20 чел.

2. Грамоты, звания – 148 чел:

- звание «Лучший работник Компании» - 17 чел;
- Почетные грамоты ТОО «Богатырь Комир» - 100 чел;
- Почетные грамоты и Благодарственные письма акима области и города, областного и городского маслихатов - 18 чел;
- Медаль Ассоциации Казэнерджи – 2 чел;
- Почетные грамоты Ассоциации Казэнерджи - 4 чел;
- Почетные грамоты АО «Самрук-Энерго» - 6 чел;
- знак «За заслуги перед городом» - 1 чел.

3. Государственными наградами - 12 чел:

- медалью «Еңбек ардагері» - 10 чел.,
- медалью «Ерең еңбегі үшін» («За трудовое отличие») - 2 человека.

За значительный вклад в развитие профессионального обучения работников Компании, пропаганду рабочих профессий и популяризацию рабочих династий, а также с целью повышения роли наставников в ТОО «Богатырь Комир» Почетной грамотой в номинации «Заслуженный наставник» награждены 5 человек, в номинации «Лучший наставник Компании» награждены 12 человек.

Совершенствованию профессионального мастерства и поддержанию имиджа рабочих профессий способствует проведение конкурсов «Лучший по профессии» среди основных рабочих профессий: на разрезе «Богатырь» среди машинистов экскаваторов, в

БПТУ среди машинистов тяговых агрегатов, в УТТ среди водителей большегрузных автомобилей.

Второй год подряд в этих конкурсах принимает участие и молодежь в возрасте до 29 лет. Победителями конкурса за эти годы стали:

- разрез «Богатырь» - 18 машинистов экскаваторов и 6 бригад одноковшовых экскаваторов,
- БПТУ- 15 машинистов ОПЭ, ОПЭ -2М, машинистов тепловозов,
- УТТ – 12 водителей автосамосвалов БелАЗ 75131, автомобиля БелАЗ 76470 УПМ, автосамосвалов «Caterpillar» и машинистов автогрейдеров КАТ 16М.

Особая роль в деле формирования корпоративного духа в Компании отводится корпоративным мероприятиям, приуроченным к праздникам: День Шахтера, Новый год, 8 Марта и к юбилейным датам предприятия.

3.3. Обучение и развитие персонала.

Постоянное совершенствование корпоративной системы обучения, направленное на раскрытие творческого потенциала работников Компании является одной из приоритетных задач Компании.

Для осуществления комплексного подхода при планировании, внедрении и мониторинге учебных процессов Компания имеет собственный Учебно-курсовой комбинат, который успешно функционирует с 2003 года. За период его деятельности была создана маневренная корпоративная система обучения, позволяющая в короткие сроки, качественно и с минимальными затратами решать вопросы переподготовки работников, повышения их профессионального уровня.

Для полноценного и качественного ведения учебно-производственной деятельности были получены разрешительные документы и создана учебно-производственная база, которая включает: 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.

Основные направления деятельности Учебно-курсового комбината представлены на схеме:



Профессиональное (дополнительное) 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 комбинированным методами обучения.

Профессиональное (дополнительное) обучение



Разработанные нормы, методические рекомендации и инструкции, позволяют организовать учебные процессы непосредственно на производстве по 152 наименованиям рабочих профессий.



Методическим кабинетом Учебно-курсового кабинета в 2015 году разработано новое «Положение об организации профессионального обучения работников в ТОО

«Богатырь Комир», которое содержит инновационные интеграционные методики обучения, направленные на повышения качества образовательных услуг. Внедрение и развитие комбинированного метода обучения позволило повысить качество и уровень подготовленности учащихся, сократить сроки адаптации учащихся в производственном процессе, повысить заинтересованность и ответственность субъектов учебных процессов.

Преподавательский и инструкторский состав, сформированный из главных (ведущих) специалистов, высококвалифицированных работников Компании ежегодно участвует в профессиональной подготовке. Проведение семинаров, мастер – классов, тренингов, методических совещаний способствует постоянному развитию работников Компании, а мотивация и эффективная системы оплаты труда преподавателей и инструкторов стимулирует работников Компании активно принимать участие в учебных процессах.

За прошедшие годы методическим кабинетом УКК, совместно с главными специалистами Компании, разработано более пятисот учебных программ, для методического обеспечения которых созданы электронные сборники, методические пособия, учебные фильмы.

В 2015 году введена в действие дистанционная система обучения, которая расширила возможности оказания образовательных услуг. Разработаны и внедрены в действие: автоматизированная система дистанционного обучения, обучающие курсы и контрольные программы. Продолжилось внедрение проекта дуальной системы профессионального обучения совместно с КГКП «Экибастузский горнотехнический колледж им. К. Пшенбаева». В рамках развития дуального обучения выполнены позиции Плана мероприятий на 2015 год по специальностям: «Токарное дело и металлообработка» и «Сварочное дело». Курс обучения по специальности «Токарь» прошли 10 человек, «Электрогазосварщик» - 10 человек.

Для преподавательского состава колледжа проведен семинары «Опыт внедрения дуальной системы обучения в ТОО «Богатырь Комир» и «Современные технологии, применяемые на производстве». Специально для учащихся были организованы занятия с участием главных специалистов Компании, реализованы программы целевого обучения на право выполнения определенных видов работ с учетом специфики производства. Обучение проводилось на казахском и русском языках, с применением различных методик. По завершению учебных процессов учащиеся прошли проверку знаний в квалификационной комиссии при Учебно-курсовом комбинате Компании, сформированной из главных специалистов Компании. Основным вектором развития дуального обучения является подбор программ дополнительного и специального обучения, которые позволят сократить сроки адаптации учащихся в производственные процессы.

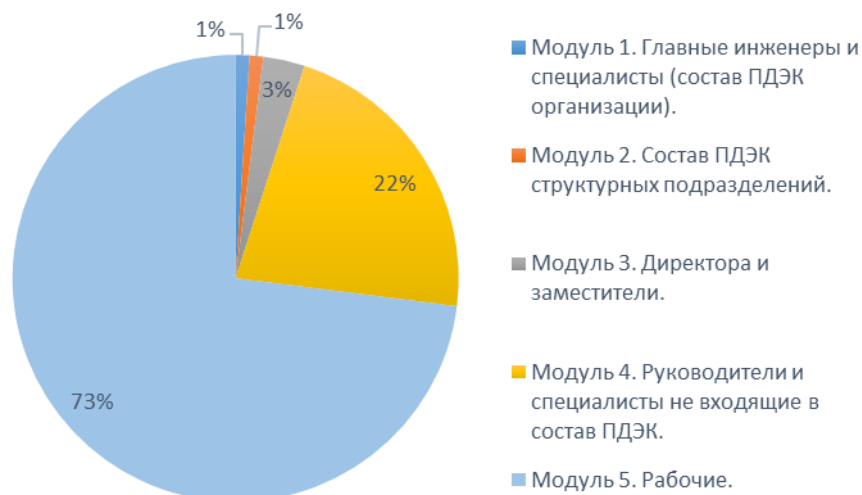
Важным составляющим звеном в корпоративной системе является организация и проведение обязательного обучения работников в области безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, которое построено на принципах его непрерывности.

Комплексный модульный подход к исполнению нормативно-правовых актов Республики Казахстан и установленный единый порядок проведения обучения, инструктирования и проверки знаний позволил качественно планировать учебные процессы и проводить постоянный мониторинг уровня подготовленности персонала.

В 2015 году разработаны и внедрены контрольные карточки управления процессами предварительного обучения, их применение позволило контролировать сроки адаптации вновь принимаемых на работу работников.

На постоянной основе проводятся специализированные курсы подготовки водителей автотранспортных средств, перевозящих опасные грузы, как по территории Республики Казахстан, так и в международном сообщении.

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



В рамках производственной системы «Bogatyr Production System» определяющее значение имеет место развития персонала.

С этой целью разработано «Положение об организации и проведении обучения работников Компании инструментам производственной системы, в рамках внедрения BPS» с созданием методик обучения. Интеграция теоретических знаний в рабочие процессы и методы позволяет осуществлять контроль за выполнением заданий по отработке элементов безопасного ведения работ.

Комплексный подход в процессе внедрения учебных программ при Учебно-курсовом комбинате Компании обеспечил:

- исключение дублирующих тем;
- сокращение учебных часов и создание программ-трансформеров, разработанных с учетом специфики производства и требований нормативно-правовых актов Республики Казахстан;
- сокращение сроков адаптации работника в производственные процессы;
- снижение экономических затрат, связанных с обучением;
- создание, на основе результатов мониторинга, инструмента совершенствования системы корпоративного обучения.

В 2013 году был сформирован кадровый резерв на руководящие должности и на должности линейных руководителей. Кадровый резерв является внутренним источником замещения вакантных должностей. Утвержден список работников для выдвижения на руководящие должности - в количестве 70 человек и список работников для выдвижения на должности линейных руководителей - в количестве 110 человек. Из списка резерва назначены на руководящие должности 10 сотрудников.

В области профессионального образования и подготовки кадров ТОО «Богатырь Комир» тесно взаимодействует с ведущими городскими и областными учебными заведениями: Екибастузским инженерно-техническим институтом им. К. Сатпаева, Екибастузским колледжем инженерно-технического института, Екибастузским политехническим колледжем, Экибастузским горно-техническим колледжем им.К.Пшенбаева, Экибастузским строительно-техническим колледжем, Павлодарским государственным университетом, Карагандинским государственным техническим университетом, Инновационным Евразийским университетом.

Подписаны долгосрочные Соглашения о социальном партнерстве и Меморандумы о сотрудничестве с Екибастузским политехническим колледжем и Экибастузским горнотехническим колледжем им. К.Пшенбаева, Соглашение о сотрудничестве с Екибастузским инженерно-техническим институтом, Карагандинским государственным

техническим университетом, Меморандум о сотрудничестве в рамках проекта «Планирование жизни и карьеры выпускников детских домов».

Главная цель социального партнерства - повышение качества профессиональной подготовки, удовлетворение текущих и перспективных потребностей в высококвалифицированных специалистах и рабочих кадрах, востребованных на производстве.

Большое внимание в Компании уделяется обучению и повышению квалификации персонала. За отчетный период 157 сотрудников Товарищества прошли внешнее обучение на курсах повышения квалификации, приняли участие в семинарах и тренингах. Общая сумма затрат составила – 18 млн. тг.

В целях привлечения для работы в ТОО «Богатырь Комир» одаренных и талантливых молодых специалистов горного, железнодорожного, автомобильного, технического профилей, разработано и действует Положение «О приеме и трудоустройстве выпускников учебных заведений», утвержден перечень остродефицитных для Компании специальностей, предусмотрены социальные льготы. К примеру, 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.

В 2015 году показатель работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, составил 51%.

3.4. Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.

Особое внимание Компанией уделяется сохранению стабильной социальной атмосферы в трудовых коллективах предприятия. Поддерживается и развивается конструктивный диалог с профессиональными союзами.

Взаимодействие с профессиональными союзами строится 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 2011-2016 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 существенно расширяет социальные гарантии трудящихся.

Являясь одним из фундаментальных документов, Коллективный договор направлен на защиту социальных, экономических прав и законных интересов трудящихся, повышение взаимной ответственности сторон, подписавших коллективный договор. Документом предусмотрены взаимные обязательства сторон, охватывающие комплекс вопросов трудовых отношений: рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, социальных гарантий, охраны и безопасности труда, вопросы занятости и работы с молодежью.

В Коллективный договор вошли в полном объеме, как обязательные социальные гарантии, так и дополнительные, касающиеся трудовых отношений, оплаты труда, охраны и безопасности труда.

В числе базовых социальных гарантий и льгот:

- поощрение в связи с юбилейными датами, единовременные пособия при уходе на пенсию;
- частичная компенсация стоимости операций, до и после операционного 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 за уход инвалидам I группы, нуждающимся в постороннем уходе, подтвержденном справкой МСЭ, ежемесячно в размере 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, согласно 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.

Много делается Компанией в рамках Коллективного договора для улучшения социально-бытовых условий работы трудящихся. Так в 2015 году на ремонт и благоустройство объектов социальной сферы предприятия было направлено свыше 73,0 млн. тг.

На протяжении нескольких лет в Компании успешно действуют фонды, 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. Всего на содержание фонда и социальную помощь в отчетный период было перечислено 58,1 млн. тг.

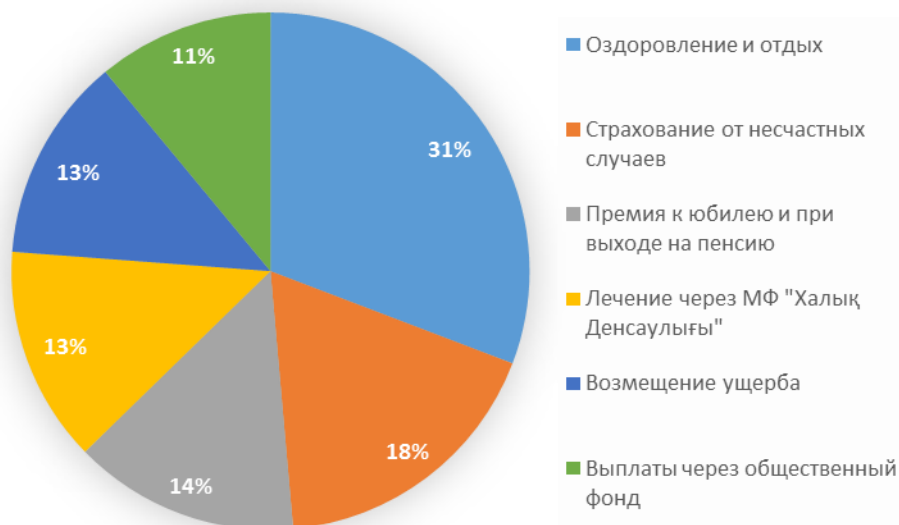
Общественный медицинский фонд «Халық Денсаулығы» оплачивает лечение работников и членов их семей, участвующих в фонде. На эти цели товарищество выделило в 2015 году медицинскому фонду для частичной компенсации стоимости лечения работников, дополнительно к их взносам, для лечения работников «группы риска», а также на содержание фонда 75,1 млн. тг.

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

- беспроцентные ссуды на приобретение жилья в размере до 1,5 млн. тг;
- беспроцентные ссуды на обучение до 400 тыс. тг;
- беспроцентные ссуды при рождении ребенка в размере до 30,0 тыс. тг;
- бесплатные путевки в центр отдыха «Жасыбай».

В настоящее время совокупный размер социального пакета, включая дополнительные льготы и гарантии Компании, составляет более 500,0 млн. тг.

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



3.5. Молодежная политика.

Сфера молодежной политики является неотъемлемой частью Стратегии развития ТОО «Богатырь Комир». В 2015 году на работу в товарищество было принято 238 человек из числа молодёжи, что составляет 56,1% от общего количества вновь принятых работников. К примеру, соответственно полученной специальности, были приняты на работу 13 выпускников, прошедших обучение по программе: «Обучение грантам и именным стипендиям ТОО «Богатырь Комир».

Следуя курсу на омоложение кадровых ресурсов, руководство Компании делает все для привлечения молодых перспективных специалистов в товарищество. За последние годы общая численность молодых работников в возрасте до 29 лет в ТОО «Богатырь Комир» составила 1417 человек.

С целью привлечения для работы и закрепления в Компании образованных и перспективных молодых специалистов горного, железнодорожного, автомобильного, технического профилей, а также молодых работников обладающих остродефицитной профессией, разработан целый ряд мер:

- действует Положение «О приеме и трудоустройстве выпускников учебных заведений»;
- утвержден перечень остродефицитных специальностей и предусмотрены льготы;

В Компании поощряется стремление работников получить высшее или профессиональное образование без отрыва от производства. В частности, предоставляются оплачиваемые учебные отпуска и выделяются беспроцентные ссуды для оплаты обучения. Кроме того, для улучшения жилищных условий молодым работникам предоставляются беспроцентные займы на приобретение (строительство) жилья в соответствии с утвержденным Положением.

В рамках социального партнерства, ТОО «Богатырь Комир» заключен договор с отделом занятости и социальных программ акимата г. Экибастуза и Центром занятости г. Экибастуза о приеме молодых специалистов на работу по программе «Молодежная практика».

За отчетный период на основе заключенных договоров принято на молодежную практику – 19 человек. После окончания срока молодежной практики переведено в штат Компании (на свободные вакансии) – 4 человека.

Наряду с этим на временные рабочие места в центре отдыха «Жасыбай» были приняты 64 студента учебных заведений г. Экибастуза, Павлодара и Баян-Аула по целому ряду рабочих профессий: кухонные рабочие, помощники воспитателя, грузчики, горничные, уборщики служенных помещений, дворники.

Ежегодно Компания выделяет именные стипендии и гранты на обучение учащихся учебных заведений. За отчетный период именные стипендии получили 14 учащихся средне-специальных учебных заведений (8 чел. – КГКУ «Экибастузский горно - технический колледж им. К. Пшенбаева» и 5 чел. – КГКП «Екибастузский политехнический колледж» и 1 чел. – КГКУ «Экибастузский строительно-технический колледж»), образовательные гранты получили 11 чел. (4 студента дневной формы обучения и 7 работников Компании, обучающихся по заочной форме). Гранты выделены для обучающихся в Екибастузском инженерно-техническом институте, Карагандинском государственном техническом университете, Екибастузском колледже инженерно-технического института, по специальностям: «Маркшейдерское дело», «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых», «Технология машиностроения», «Транспорт, транспортная техника и технология».

В соответствии с распоряжением Президента Республики Казахстан № 73 «О концепции государственной молодежной политики РК» в ТОО «Богатырь Комир» получила продолжение работа по утвержденной в 2012 году Программе Совет Объединенного Молодежного Движения, которая способствует социальной адаптации молодых рабочих и специалистов и их дальнейшему профессиональному росту.

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

Активно участвуют члены ОМД в проводимых экологических десантах, мероприятиях по благоустройству города. В январе 2015 года совместно с партийной ячейкой Компании была проведена благотворительная акция «Твори Добро», впервые в этом году члены молодежного движения приняли участие в городских мероприятиях, приуроченных ко Дню Победы и Дню защиты детей. Две молодые семьи приняли участие в круглом столе на тему: «Современная семья: традиции и альтернативы», прошедшем в центре развития молодежных инициатив. По линии первичной партийной организации «Нұр Отан» были направлены для участия в работе молодежного этнополитического лагеря «Жастар-Отанға!» три молодых сотрудника предприятия. Под эгидой Павлодарского областного филиала партии и Ассамблеи народов Казахстана 25 сентября 2015 года прошел городской конкурс «Лучший по профессии». От нашего предприятия в этом престижном конкурсе приняли участие два работника, один из них занял второе место. А уже 25 декабря 2015 года состоялся республиканский конкурс «Лучший по профессии», в котором наш представитель занял почетное 2 место. Активно участвует творческая молодежь Компании в проведении различных праздничных мероприятий, проводимых в товарищества и в городе, в спортивных состязаниях по различным видам спорта, туристических слетах.

Для приобщения молодежи к занятиям спортом в товариществе имеется собственный спортивно-оздоровительный комплекс, где проводятся занятия в спортивных секциях по футболу, мини-футболу, волейболу, настольному теннису, бадминтону, занятия по фитнесу. 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 Павлодарским филиалом РГП на ПХВ «ПВАСС» КИР и ПБ МИР РК. В рамках договора предусмотрено:

- ведение планомерной работы по проверке состава рудничного воздуха, пылевзрывоопасности и запыленности горных выработок шахты и других обслуживаемых объектов, состояние 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 Павлодарского филиала РГП на ПХВ «ПВАСС» КИР и ПБ МИР РК.

В Компании 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». Проведен внешний инспекционный аудит, по результатам которого продлено действие сертификатов соответствия на систему менеджмента профессиональной безопасности и здоровья, систему управления охраной труда ТОО «Богатырь Комир».

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 2015 году.

№	Наименование показателя	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Проведено проверок состояния БиОТ, пром. санитарии руководителями, специалистами, ИТР структурных единиц.	1095	1983	2028	2348	2793
2.	Выявлено нарушений	7932	12237	12622	12948	11373
3.	Запрещена эксплуатация (объектов, оборудования и т.п.)	8	16	27	14	4
4.	Проведено проверок гос. органами надзора	4	4	4	2	0
4.1	Государственная инспекция труда. Выявлено/ Устранено	59/59	122/122	38/38	4/4	0
4.2	ОГТКП. Выявлено/ Устранено	224/224	62/ 62	30/30	0	0
4.3	ОГПК. Выявлено/ Устранено	64/64	2/2	54/54	0	0
4.4	УГСЭН. Выявлено/ Устранено	14/14	17/17	14/14	6/6	0
5.	Издано приказов, распоряжений по безопасности и охране труда,	248	386	416	425	390
6.	Привлечено к дисциплинарной ответственности, чел.	159	207	164	110	191

7.	Поощрено за улучшение условий безопасности и охраны труда, чел./млн. тт	184/1,2	274/1,7	286/2,4	314/2,1	668/2,4
8.	Проведено заседаний ПДК (постоянно-действующая комиссия по БиОТ)	82	86	92	89	100

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 2015 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 плану;
- проведена обработка деревянных конструкций зданий и сооружений огнезащитным составом;
- проведена государственная поверка приборов контроля в том числе за состоянием ионизирующего излучения радиоизотопными приборами;

Кроме общих мероприятий по Компании в структурных подразделениях также разрабатываются и выполняются мероприятия по охране труда учитывающие различные производственные условия.

4.3. Производственный травматизм.

Показатели производственного травматизма приведены в таблице:

№	Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
0.	Численность работающих в организации на конец года, чел.	7030	7283	7138	6928	6565
	в том числе женщин	4881	1833	1843	1822	1746
1.	Количество несчастных случаев	21	8	4	1	5
	в том числе групповых	1	1	-	-	-
2.	Количество пострадавших	25	10	4	1	5
	в том числе женщин	1	-	-	-	-
3.	Количество пострадавших со смертельным исходом	2	-	-	-	-
	в том числе женщин	-	-	-	-	-
4.	Количество пострадавших с тяжелым исходом	10	7	-	1	3
	в том числе женщин	-	-	-	-	-

5.	Количество пострадавших в групповых н/с	5	3	-	-	-
	в том числе смертельным исходом	-	-	-	-	-
6.	Количество женщин, пострадавших в групповых н/с	-	-	-	-	-
	в том числе со смертельным исходом	-	-	-	-	-
7.	Количество пострадавших по профзаболеванию (первично выявленных)	-	-	-	-	-
8.	Коэффициент частоты н/с на 1000 работающих	3,6	1,39	0,56	0,14	0,75

По несчастным случаям выявлены непосредственные и системные причины, разработаны мероприятия по их устранению.

Основной причиной несчастных случаев явилось нарушение правил безопасности и охраны труда самим пострадавшим.

4.4. Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний.

В течение 2015 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. За отчетный период услуги по предсменному мед.осведетельствованию и неотложной помощи оказаны на сумму 75,2 млн. тг.

Для улучшения санитарно - эпидемической обстановки в структурных подразделениях имеется санитарный врач, осуществляющий санитарный контроль душевых, столовых, бытовых и производственных помещений, ведется прием первичных больных и выдача направлений в лечебные заведения города.

С профилактической целью медработники здравпунктов регулярно проводят противорецидивное лечение диспансерных групп больных.

В условиях здравпунктов своевременно оказывается доврачебная и врачебная медицинская помощь с последующей доставкой и госпитализацией в медицинские учреждения города.

На базе здравпункта разреза «Богатырь» проводится физиотерапевтическое лечение работников с простудными и хроническими заболеваниями, также установлено оборудование с целью профилактики и лечения заболеваний костно-мышечной системы. На базе мед.пункта завода РГТО медицинские работники ТОО «Казанада» совместно с Центром ЗОЖ проводят акции по профилактике заболеваний сердечно-сосудистой и костно-мышечной систем с последующей консультацией ведущими специалистами Центральной Городской Больницы (кардиолог, невропатолог, терапевт) с определением экспресс-тестом биохимических анализов.

Регулярно в подразделениях предприятия медработниками с профилактической целью проводятся лекции, беседы, занятия по оказанию доврачебной помощи, выпускаются сан.бюллетени, проводится дезинфекционная обработка рабочих мест.

Для профилактики вспышки вирусных заболеваний в предсезонный период проводится вакцинация и витаминотерапия. В 2015 году противогриппозную вакцину «Инфлювак» получило 1000 человек, работникам Компании в подразделениях розданы витамины «Ревит» и таблетки «Ремантадин». Общая сумма, затраченная на закуп противогриппозных препаратов, составила - 1,8 млн. тг.

С целью раннего выявления хронических заболеваний и первых признаков профессиональной патологии ежегодно на предприятии, по предписанию санэпиднадзора, проводятся профилактические медицинские осмотры. Количество работников, прошедших ежегодный проф. медосмотр и флюорографию в 2015 году

составило 6101 человек. Общая сумма средств, затраченная на проведение медицинских осмотров, составила 8,4 млн. тг.

Проведенный анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности за 12 месяцев 2015 года, в сравнении с этими же периодами 2011-2014 годов, выявил следующую картину:

Случаи (на 100 раб.)					Дни (на 100 раб.)				
2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
112,6	111,0	127,6	116,5	101,0	1244,2	1397,4	1556,4	1559,7	1343,3

В целом, по ТОО «Богатырь Комир», за 12 месяцев 2015 года в сравнении с аналогичным периодом 2014 года отмечается снижение общей заболеваемости по случаям (-15,5) и по дням (-216,4).

На основании результатов 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», за счет средств Компании, пролечено 191 работников на общую сумму 8,6 млн. тг., оплата социального пособия по листку нетрудоспособности данной категории работников производится в размере 100% средней заработной платы.

За 2015 год плановое стационарное лечение в частных клиниках города получили 1968 человека. Амбулаторное обследование и лечение в поликлиниках города прошли 5102 человек.

В целях профилактики и оздоровления работников Компаний были заключены договора на приобретение 260 путевок:

Санаторий «Мойылды» - 150 шт.;

Курорт «Белокуриха» - 80 шт.;

Санаторий «Арман» – 30 шт.

Все путевки реализованы в том числе, 29 работникам, проработавшим в течение года в условиях выделения сероводорода более 50% рабочего времени, путевки выданы бесплатно (в 2014 - 63 чел.), авансы выданы - 151 работникам.

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

Сегодня Компания располагает собственным центром отдыха «Жасыбай», включающим: детский оздоровительный центр «Карлыгаш» и дом отдыха «Березка».

В доме отдыха за одиннадцать летних сезонов отдохнуло 2417 человека. В детском оздоровительном центре отдохнуло 1297 детей. Для детей сирот и из малообеспеченных семей было выделено 300 мест. В целях снижения затрат на содержание центра отдыха продолжается практика реализации путевок в дом отдыха и детский оздоровительный центр сторонним лицам и организациям по полной стоимости.

В 2015 году от реализации путевок в дом отдыха «Березка» получено 93,5 млн. тг., в ДОЦ «Карлыгаш» - 51,9 млн. тг.

В соответствии с Бюджетом инвестиционных затрат и дизайн-проектом в 2015 году была продолжена работа по благоустройству территории дома отдыха.

На территории ДО «Березка» произведено строительство контактного зоопарка для размещения животных и птиц. Общая сумма затрат по капитальному строительству на территории ЦО «Жасыбай» составила – 3,7 млн. тг.

В рамках выполнения плана по капитальному ремонту произведены работы по обустройству бытовых помещений, комнат для отдыхающих, улучшению социально-

бытовых условий для рабочего персонал ЦО «Жасыбай». Общая сумма затрат по проведению капитальных ремонтов в ЦО «Жасыбай» в 2015 году составила 11,4 млн. тг.

Для улучшения социально-бытовых условий и повышения качества отдыха в ЦО «Жасыбай», было приобретено: новое торгово-технологическое оборудование для столовых на сумму 2,3 млн. тг., телевизоры для установки в номерах на общую сумму – 1,7 млн. тг., лодки на сумму – 1,6 млн. тг. Приобретено и установлено оборудование для детской площадки, расположенной на территории ДО «Березка» на сумму 3,5 млн. тг.

4.5. Развитие массового спорта.

В числе приоритетных направлений своей деятельности товарищество «Богатырь Комир» рассматривает широкую популяризацию идеи здорового образа жизни. Для занятий массовыми видами спорта в товариществе созданы все условия. База спортивно-оздоровительного комплекса располагает: футбольным полем, игровым залом, залом тяжелой атлетики, фитнес классом, фойе для игры в настольный теннис, сауной с бассейном, раздевалкой с душевыми, площадкой с искусственным покрытием для большого тенниса, площадкой для пляжного волейбола, установлено оборудование для занятий «Workout». На территории завода РГТО действует игровой зал, городошная площадка, футбольное поле.

Достаточно только сказать, что на проведение и участие в спортивно-массовых мероприятиях Компании, города, области и республики за отчетный период было израсходовано – 5,6 млн. тг, на приобретение спортивного оборудования и инвентаря, спортивной экипировки – 3,5 млн. тг.

Более того, с целью снижения заболеваемости, потерь рабочего времени и повышения уровня продолжительности жизни работников, на предприятии реализуется «Программа развития физкультурно-спортивного движения на 2010-2020 годы», разработанная в соответствии с Посланием 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 массового спорта.

Сегодня ТОО «Богатырь Комир» занимает лидирующие позиции среди промышленных предприятий города по охвату людей массовыми видами спорта. Активно используются для культивирования идеи здорового образа жизни, средства наглядной агитации и пропаганды.

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

В количественном выражении, число работников Компании и членов их семей, занимающихся физкультурой и спортом с каждым годом увеличивается:

Год	Посещаемость Спортивно-оздоровительного комплекса	Участие в спортивно-массовых мероприятиях компании, города, области и РК	Итого
2011	1410	320	1730
2012	1520	340	1860
2013	1560	380	1940
2014	1600	400	2000
2015	1660	420	2080

Вместе с этим растет и количество спортивно-массовых мероприятий, организуемых в Компании:

Год	Внутри компании	Городские, областные, РК	Итого
2011	43	51	94
2012	46	52	98
2013	48	58	106
2014	51	73	124
2015	55	56	111

Закономерным итогом этой работы стали спортивные достижения работников предприятия на соревнованиях различного уровня. Вот лишь некоторые из них:

- первое командное место в рабочей Спартакиаде среди предприятий и организаций города Экибастуза, по 15-ти видам спорта;
- первое место во II-ой Спартакиаде АО «Самрук-Энерго» (по 5-ти видам спорта) среди работников группы компаний «Самрук-Казына»;
- второе место во II-ой Спартакиаде в составе сборной команды АО «Самрук-Казына».
- первое место в Чемпионате города по мини-футболу среди ветеранов.

Состязания по самым разным видам спорта проводятся в Компании круглый год. В зимний период организуются соревнования по конькобежному спорту, зимнему многоборью, подледному лову рыбы. В летний сезон уже традиционными стали турниры: по футболу, по большому теннису - на универсальной площадке спортивно-оздоровительного комплекса, по спортивной акробатике «Workout» - на уличных специализированных тренажерах, по пляжному волейболу - на импровизированной волейбольной песочной площадке, а также летнее Президентское многоборье на стадионе СОКа.

V. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

5.1. Система экологического менеджмента.

ТОО «Богатырь Комир» располагает эффективной и функциональной системой экологического менеджмента.

По результатам 7-го ресертификационного аудита, проведенного аудиторами ТОО «ARG Group LTD» СЕРТИФИКАТ фирмы «TUV NORD», несоответствие требованиям ISO14001:2004 в области добычи угля открытым способом и реализации угля не установлены. Определены критерии к улучшению, которые не ставят под сомнение действенность эффективности системы менеджмента.

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

5.2. Природоохранные мероприятия.

В 2015 году по программе мероприятий по охране окружающей среды выполнены:

- В целях пылеподавления - орошение при экскавации угля и полив технологических автодорог в разрезе. Использование шахтных вод на полив технологических автодорог позволило снизить объем сброса загрязняющих веществ с

шахтными водами на 4,73 тонн. Текущие затраты на пылеподавление составили 109,8 млн. тг.;

- Работы по профилактике, локализации и тушению эндогенных пожаров на отвалах. При плане 48,0 млн. тг. уровень выполнения составил 143,1 млн. тг. Снижение выделения газообразных загрязняющих веществ в атмосферу составило 4,44 тыс. тонн;

- Проведено благоустройство и озеленение территории структурных подразделений предприятия. Дополнительно в структурных подразделениях высажено деревьев и кустарников в количестве 928 шт. Затраты на работы по уходу за зелеными насаждениями составили 2,5 млн. тг.;

- В 2015 году в государственную собственность передана территория, прилегающая к отвалу Ковыльный, площадью 359,54 га, как бесхозное имущество.

- Всего в отчетный период на природоохранные мероприятия планировалось направить средства в объеме 1 291,0 млн. тг, фактическая сумма затрат составила 1 980,9 млн. тг., при этом экономический эффект от внедрения мероприятий составил - 203,0 млн. тг.

5.3. Снижение отходов производства.

Стремясь сократить до минимума объемы промышленных отходов, на предприятии предусмотрели меры повторного использования отходов, сокращения накопленных отходов путем передачи юридическим и физическим лицам, осуществляющим их переработку, обезвреживание, утилизацию, безопасное удаление и полезное использование. Принятые меры способствовали тому что:

- Снижение размещения вскрышных пород во внешние отвалы, за счет формирования внутреннего отвала, составило 10,03 млн. м³;

- Золошлаки в количестве 4521 тн. образующиеся от работы котельной, использованы на благоустройство заболоченной территории;

- Из 172,708 тн. собранных отработанных масел- 85,55 тн. передано сторонним организациям; 95,289 тн. использовано на собственные нужды;

- Передано на утилизацию 8 944 шт. отработанных ртутьсодержащих ламп;

- Реализовано потребителям: 1 468,75 м³ б/у шпалы-дрова; 1 120 шт. шпалы, пригодной для строительства; 1 121 шт. отработанных автошин; 50 п.м. отработанной транспортной ленты; 259 шт. б/у металлических бочек; 9,45 тн. отработанных аккумуляторов; 3 914,42 тн. отходов и лома цветного и черного металла.

- Направлено на захоронение на полигон отходов г. Павлодара 124 тн. отходов Янтарного уровня опасности, 29,65 тн. отходов Зеленого уровня опасности; на полигон отходов г. Экибастуза - 2 971,4 м³ отходов Зеленого уровня опасности, 3 707,1 м³ бытовых отходов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Компания «Богатырь Комир» представила широкой общественности четвертый Социальный отчет, содержание которого отражает ключевые направления деятельности Компании в 2015 году.

Данный документ мы рассматриваем как неотъемлемую часть проводимой Компанией политики открытости и прозрачности в отношениях с заинтересованными сторонами, способ преодоления возможных негативных стереотипов восприятия Компании в деловом и экспертном сообществе. Вместе с тем публикуя данный Социальный отчет, мы публично заявляем о своей неизменной приверженности фундаментальному принципу социальной ответственности бизнеса.

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.