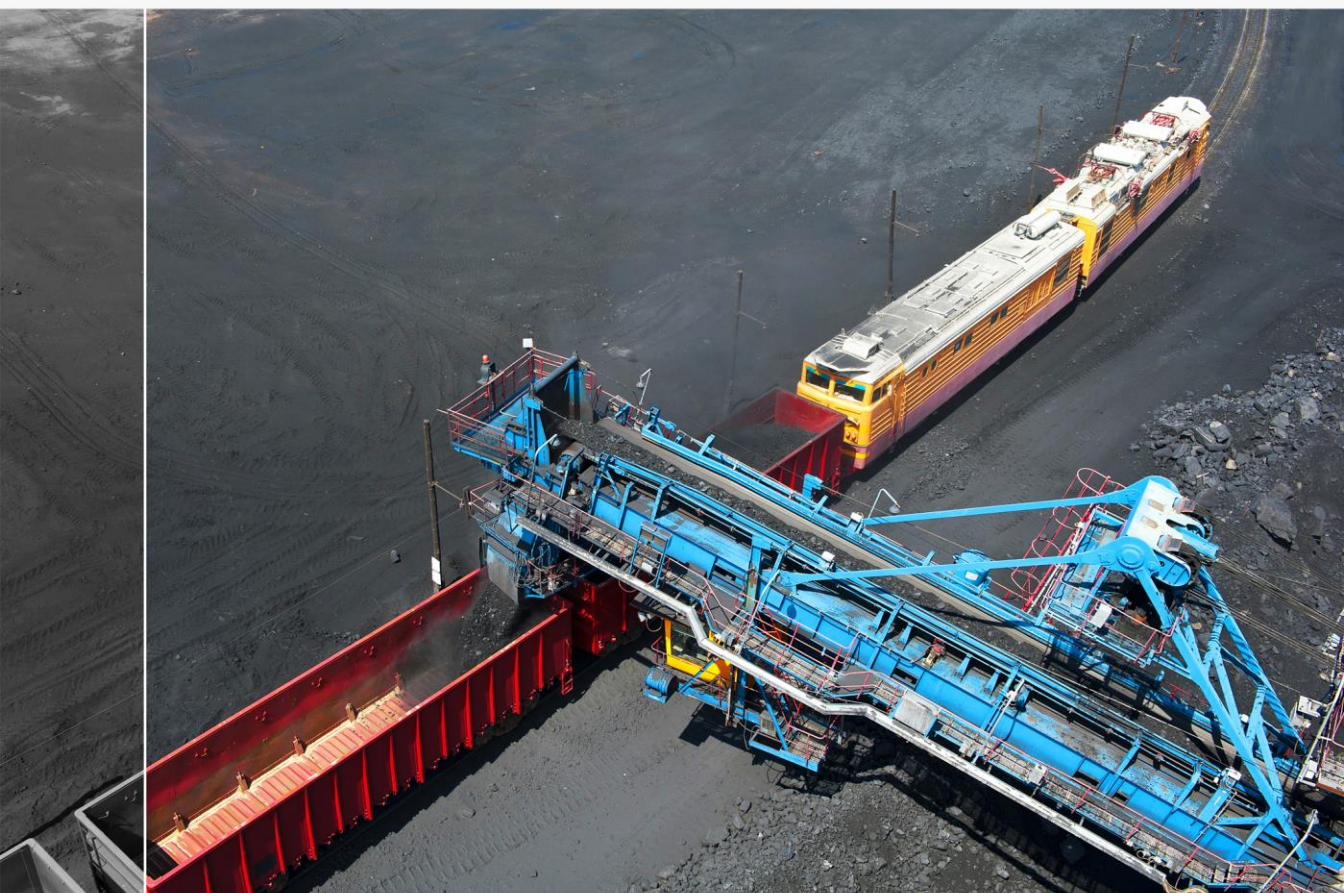




Әлеуметтік есеп беру
Социальный отчет

2014



**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.	8
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.	14
3.4. Мемлекеттік тілді дамыту және қолдану.	17
3.5. Кәсіподақпен өзара әрекеттену. Ұжымдық келісім-шарт.	18
3.6. Жастар саясаты.	20
IV.ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ.	21
4.1. Апатқа қарсы тұрақтылықты қамтамасыз ету.	21
4.2. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы саясат.	22
4.3. Өндірістік жарақаттану.	24
4.4. Денсаулық сақтау, кәсіби ауруларды алдын алу.	25
4.5. Бұқаралық спортты дамыту.	26
V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ.	28
5.1. Экологиялық менеджмент жүйесі.	28
5.2. Табиғатты қорғау ішаралары.	28
5.3. Өндіріс қалдықтарының төмендеуі.	28
5.4. Топырақ құнарлығын қалпына келтіру.	29
ҚОРЫТЫНДЫ.	30



Құрметті серіктестіктер, әріптестер!

Сіздердің назарларыңызға Қазақстан-Ресей бірлескен «Богатырь Көмір» Компаниясы жұмысының төртінші 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 2014 жылдағы жұмыс қорытындымыз алдымызға қойған барлық міндеттерімізді орындағанымызды айтады. Көмірдің 38 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 жетімындық 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. Кәсіпорында дарынды – болашағы зор немесе тапшы мамандыққа ие жастарды тарту және бекіту мақсатында 2013 жылдың 1 қазанынан бастап баспана алу үшін жас, болашағы зор жұмысшыларға қарыз беру туралы жаңа Ереже енгізілді. 2014 жылы 42 жас маманға сомасы 215,1 млн.тенгеге қарыз бөлінді, оладың ішінде 20 адам – тапшы және төменгі жалақы төленетін мамандықтар (жол жөндеушісі, токарь, электр газды дәнекерлеуші).

2014 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». 2014 жылы Компания «Сенім» байқауының «Жылдың ең үздік қауіпсіз кәсіпорны», аталымына, «Парыз» байқауының «Экологияға қосқан үлесі үшін» аталымына қатысты.

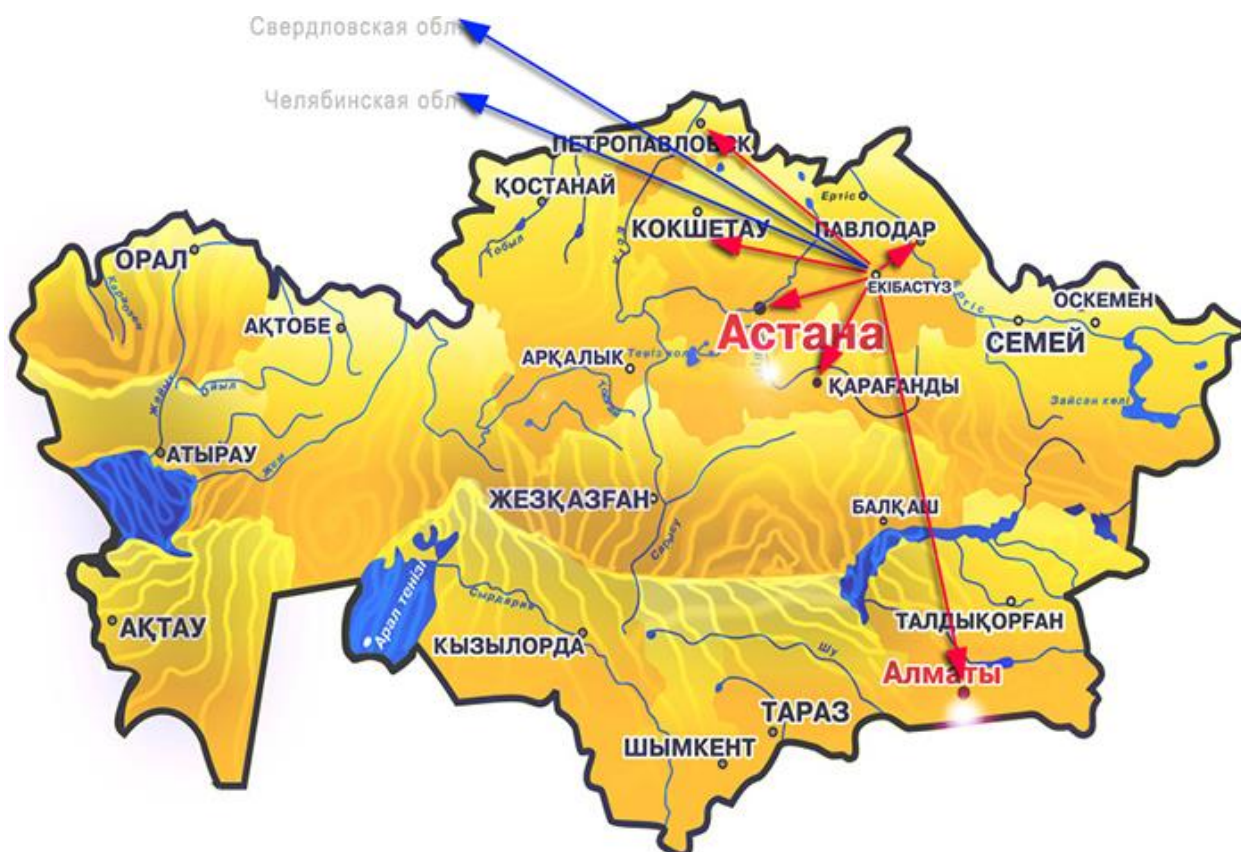
Бұл есеп беру- «Богатырь Көмір» және оның әр қызметкері 2014 жылы немен өмір сүргені туралы, кәсіпорын тұрақтылығына және адам өмірінің сапасына әсер еткен негізгі оқиғалар және жетістіктер туралы әңгіме. Сондықтан, жоғарыда айтылғандарымды қорытындылай келе, Компанияның еңбекшіл ұжымына тиімді және кәсіби жұмыс үшін ризашылығымды білдіргім келеді.

**Виктор Щукин,
«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



- 67,6% - Қазақстан Республикасы
- 32,4% - 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 38 миллион тонна көмір шығарып 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.

31.12.2014 жылғы жағдай бойынша Компанияда 6948 адам, 43 ұлт еңбек етті, оның ішінде:

- орыстар – 47,7 %

- қазақтар– 33,3 %
- украиндер– 8,85 %
- татарлар – 2,83 %
- немістер– 2,6 %

Жоғары білімді жұмысшылар – 21,5 %, орта-арнаулы білімді – 28,7%, орта біліммен – 49,8 %, экономикалық ғылым докторы - 1 адам.

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 бәсекеабілеттілігін 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 «Intertek Moody International» филиалы ЖШС сертифициаланатын органдармен өткізілетін сыртқы тәуелсіз аудиттер, сонымен қатар ішкі аудиттер барысында расталады. 2014 жылдың маусымында Компания сапа менеджментінің ISO 9001:2008 барлық талаптарына оның сәйкестігін растаған өз жүйесінің кезекті қадағалау аудитінен жақсы табысты өтті.



Сапа менеджменті жүйесінің нәтижелілігін арттыру үшін Компанияда жыл сайын жүйе талаптарына жұмысшыларды оқыту жүргізіледі. 2014 жылы Компанияның

желідегі басшыларымен бас технологтар ішінен 20 жұмысшы, «Сапа менеджменті жүйесіне үдерісті көзқарас» курсы бойынша оқытудан өтті.

Компанияда ҚР «Өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық менеджментінің жүйесі» OHSAS18001-2008 СТ, ГОСТ 12.0.230-2007 еңбекті қорғауды басқару жүйесі табысты енгізілді және әрекет етуде. 2014 жылдың 4 тоқсанында ISO 50001:2011 стандартының талаптарына сәйкес, энергетикалық менеджмент Жүйесі (ЭнМЖ) енгізілді.

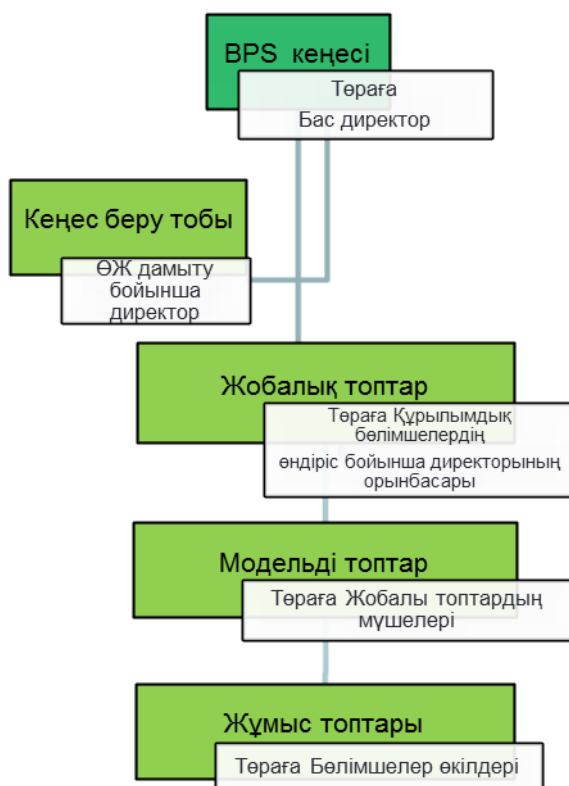
1.2. Өндірістік жүйені дамыту.

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.

2014 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

Компанияда BPS кеңесі құрылды:



BPS кеңесі – Компанияда, жалпы алғанда, жүйені енгізу және күшейту бойынша стратегиялық шешімдер қабылдайды, бөлімшелер арасында үйлестіруді және өзара әрекеттенуді қамтамасыз етеді.

2014 жылы барлық негізгі технологиялық үрдістер қамтылған 16 эталонды учаскелер ұйымдастырылды. Учаскелердің мақсаты – құрамды оқыту, барлық бөлімшелерге әрі қарай тарату мақсатымен ең үздік тәжірибелерді меңгеріп алу және енгізу.

BPS негізгі міндеттерінің бірі- құрамды оқыту және тарту. 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 жән енгізу, құру және іздеу, білімдер базасын қалыптастыру механизмі.

Бүгінгі нарық жағдайында шығындарды төмендетуді көбейту міндеті қойылды. Нарық өндірістің тиімділігін тұрақты түрде көбейтуді талап етеді. Нарық талдауын өткізе отыра, Компания өз алдына келесі жылға нақты бизнес-мақсаттар қойды – өнімнің өзбағасын төмендетуснизить себестоимость, 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.

Есеп беру кезеңінде Компания жұмысшыларымен 3201 «кайзен» - өтініштер берілді, оның ішінде іске асырылғаны 2918 - өткен жылға қарағанда 2,7 есе көп.

«Кайзеннің» ерекше өзгешеліктері - жақсарту бойынша қызметі тікелей жұмыс орындарында жоспарланатындығында және орындалатындығында. Осыған байланысты «кайзен» өндіріс келбетін тұрақты өзгерту бойынша қызметке құрамды тартуда тамаша құрал болып қызмет етеді.

«Богатырь Көмір» ЖШС бөлімшелерінде АЗ (А үш) жобасының 104 қорғаудан өтті, бұл 2013 жылға қатысты 40 жобаға көп. Күтілетін экономикалық әсер – 322,1 млн.тенге.

Берілген «кайзен» мен АЗ жобасының өсуі өндірістік жүйенің адамдарды ойлануға, жаңа идеялар және қызметкерде, өз кезегінде тікелей жұмыс орындарында күнделікті өндірістік міндеттерге аса тиімді шешімдер табуға мәжбүрлейтін жеке жауапкершілік сезімін дамытуға негізделген «ойланатын кадрларды» тәрбиелеу мәселесі бойынша міндеттерін шешуге көмектесетінін көрсетеді. Бұл жағдайда көмір басына сан емес, сапа қойылады, өйткені, сол кезде ғана өндіріс бағасының төмендеуін және тиімділіктің көтерілуін күтуге болады. Компанияда ынталандыру жүйесі әрекет етуде, есеп беру кезеңінде: «кайзен» өтініштерін қарауға берілгендердің және қабылданғандардың авторлары бекітілген ережеге сәйкес, сомасы 5,6 млн. тенгеге сыйақы алды, АЗ жобасының командаларының қатысушыларына төлем 14,6 млн.тенгеге жуық соманы құрады.

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

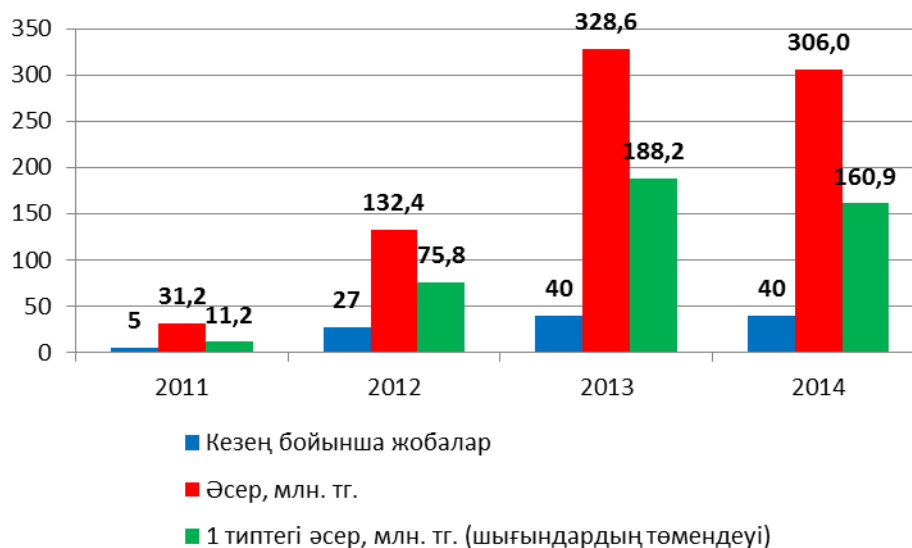
Тұжырымдама мәні операциялық қызметтегі статистикалық ауытқулармен аздаған кемістіктерді, әр үрдістерден шығудың сапасын жақсарту қажеттілігіне саяды. Ол сапаны басқару әдістерін пайдаланады, оның ішінде, статистикалық, өлшенетін мақсаттар мен нәтижелерді пайдалануды талап етеді, сонымен қатар Компанияда 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.

Жобаны енгізгеннен бастап, оқытудан Компанияның 81 жұмысшысы өтті, оның ішінде 2014 жылы - 21 адам. 2014 жылы, сонымен қатар, Жасыл белдіктер – жобалық командаларын оқыту жүргізілді – 52 адам. Қара белдік жобасы менеджерлерінің біліктілігі жеткен деңгейі Компнияға жаңа дәуірге шығуға мүмкіндік берді – қара белдіктердің 6 Мастерін дайындау. 2015 жылы, сертификацияны растағаннан кейін, олар, «Богатырь Көмір» ЖШС қызметкерлері үшін оқытатын тренингтерді өткізуді бастайды. Енгізуді бастаған кезең бойынша - 112 жоба, оның ішінде 2014 жылы – 40 жоба аяқталды.

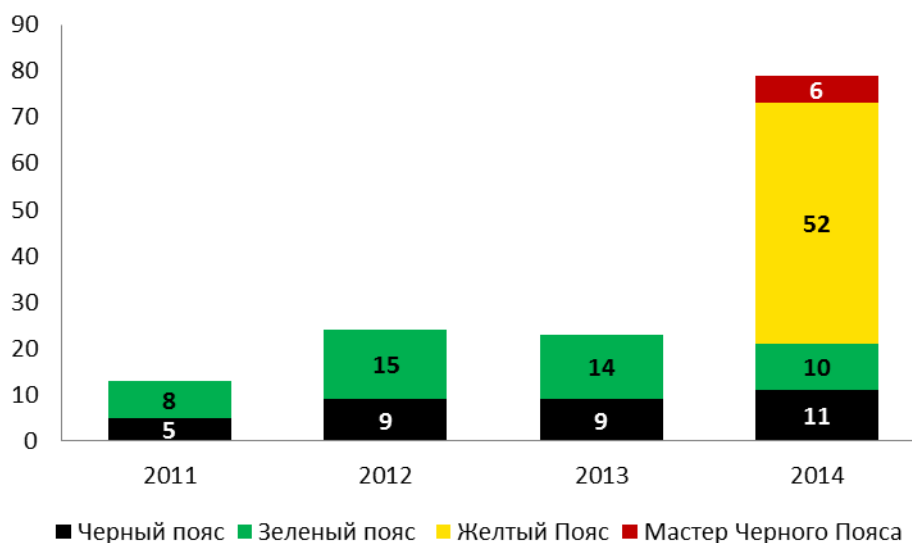
Жобаларды енгізгеннен жалпы экономикалық әсер 798,2 млн. тенгені, оның ішінде 2014 жылы – 306,0 млн. тенгені құрады.

Компания инвестицияны көмір өнімін шығарудың үрдістері мен технологияларын жетілдіруге ғана емес, сонымен қатар, интеллектуалды әлеуетін дамытуға да салып, өз міндеттерін орындайды.

Жеткен нәтижелер:



Бағдарлама аясында оқытылды:



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 көмір шығаратын кәсіпорынның жұмысшыларын әлеуметтік қорғау және өндірістік үрдістер, бағалы саясатты тұрақтандыру мәселелерінде;

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

Аймақты қолдауға және әлеуметтік дамытуға 227,7 млн. тенге жіберілді. Компания адам өмірінің сапасын жақсартуға бағытталған қалалық әлеуметтік бастамаларды дамытуға және қолдауға қатысады, қалалық әлеуметтік бағдарламаларға қатысады.

Екібастұз қаласының Таулы муниципалды округіндегі балалар және спорт алаңдарын көріктендіру бойынша жұмыс жүргізілді. Компаниядағы құрылымдық бөлімшелердің күшімен шағын формаларды сырлау, балалар алаңдарына қоршау орнату және учаскелерді жоспарлау, құмдыққа құм әкелу бойынша жұмыстар орындалды. Қысқы маусымға қалалық хоккей кортына жартылай жөндеу жүргізілді. Шығындардың жалпы сомасы 3,4 млн. тенгені құрады.

2014 жыл бойынша құрылымдық бөлімшелердегі жұмысшылардың күшімен құрылымдық бөлімшелердің бекітілген аумағын көріктендіру және жасылдандыру бойынша жұмыстар жүргізілді, олардың ішінде:

- қалада және құрылымдық бөлімшелерде ағаштар отырғызу – 3215 дана.;
- гүл отырғызу – 22280 дана.;
- көгал алаңдарды қалыптастыру үшін шөптерді егу – 214 кг.

Одан басқа, бекітілген аумақтарды жоспарлау бойынша жұмыстар, көгал алаңдарын және жасыл көшеттерін күту бойынша жұмыстар жүргізілді. Аумақтарды көріктендіруге және жасылдандыруға шығындар 3,9 млн. тенгені құрады. Қысқы кезең басталғаннан бастап, өткен жылдардағыдай, қалалық бақта Жаңажылдық мұз айдыны және мұз мүсіндері орнатты, қысқы кезең ішінде шефтік хоккей кортына құю жүргізілді.

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 356,7 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;
- конкурентоспособность.

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, 2014 жылдың 1 қаңтарынан Компанияның жұмысшыларына тарифтік мөлшерлемелер(жалақылар) 5 %-ға индекстеленді, ал 1 сәуірден бастап 10%-ға өсті. 2014 жылы орташа айлық еңбекақы 142,5 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 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, 5 экскаваторлардың бригадаларымен 2014 жылға арналған өндірістік тапсырмаларды орнату туралы Шарт жасалды. Бір жылдық қызметтің нәтижесі бойынша бригада

мүшелеріне сыйақы төленді: ЭКГ-15М № 1901 көлемдік көрсеткіштерді 103,6%-ға орындағаны үшін 3,9 айлық тарифтік ақылар мөлшерінде, ЭКГ-15М №1902 - 3,6 (102,4%), ЭКГ-12УСМ№1603 - 3,9 (103,8%), ЭКГ-12УСМ №1604 - 4,5 (105,2%), ЭКГ-12УСМ №1605 - 5,0 (107,4%) сомасы 21,7 млн. тенге. Салтанатты түрде алғыс хаттар табыс етілді және 2015 жылға шарт жасалды.

2014 жылғы 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 172,4 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 2010-2014 жылдар ішіндегі салыстыру кестесі берілген.

№	Кезең	Басшылардың, мамандардың және қызметшілердің бары, адам.	Бағамен қамтылған қызметкерлер саны, адам.	Қамту деңгейі, %
1	2010	1586	120	7,6
2	2011	1594	383	24,0
3	2012	1593	412	25,9
4	2013	1608	477	29,7
5	2014	1588	470	29,6

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

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.

Құрамға деген қамқорлық – бірлескен мәдениеттің негізі. Мұндай курс жұмысшылардың жеке мүдделеріне сияқты, жалпы міндеттерге де жауап береді.

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 көрсетіледі және марапатталады.

Адал еңбегі және жоғары кәсібилігі үшін жұмысшылар мемлекеттік, ведомстволық, корпоративті наградалармен және атақтармен марапатталады.

Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік күнін мерекелеумен байланысты «Ерең еңбегі үшін» (За трудовое отличие) төсбелгісі мемлекеттік наградасымен 2 адам және «Богатырь Көмір» ЖШС құрмет грамотасымен 13 адам марапатталды.

«Шахтер күні» кәсіби мерекесіне наградалар мен атақтарды 390 адам алды, оның ішінде:

- «Көмір өнеркәсібінің құрметті жұмысшысы» атағы - 16 адам.;
- «Шахтер Даңқы» төсбелгісі - 145 адам.;
- «Еңбек даңқы» төсбелгісі - 71 адам.;
- Облыс және қала Мәслихаттарымен Әкімдіктерінің құрмет грамоталарымен алғыс хаттары - 12 адам.;
- Компанияның Құрмет грамоталары - 119 адам.;
- «Компанияның ең үздік жұмысшысы» - 17 адам.;
- Казэнерджи Ассоциациясының Құрмет грамотасымен төсбелгісі - 5 адам.;
- «Самұрық-Энерго» АҚ Құрмет грамотасы - 5 адам.

Ресей Федерациясының «Құрметті Шахтер» төсбелгісімен бас директор Щукин В.К. 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 мен тепловоздар машинистері арасында;
- Технологиялық көлік басқармасында – үлкен жүкті автомобильдің жүргізушілері арасында.

Байқауларда, жалпы, 75 жұмысшы қатысты, оның 45-сі жүлделі орындар алды.

2014 жылы алғаш рет «Мамандығы бойынша ең үздік» аталымы 29 жасқа дейінгі жастар арасында бекітілді. Бұл аталымда 12 жас жұмысшылар қатысты, оның 8-і жүлделі орындар алды. Байқаудың қатысушылары қатысқандары үшін ынталандыру сыйлықтарын алды, ал жеңімпаздар жүлделі кубоктармен, Құрмет грамоталарымен және ақшалай сыйақылармен наградталды.

Қазақстан Республикасында алғаш рет 2014 жылдың қыркүйегіндегі соңғы жексенбіде еңбек күні аталып өтуде. Қоғамдағы еңбек Адамының беделін көтеру, еңбек өнімділігін ынталандыру, жұмыс мамандықтарын насихаттау және жастарды өндірс

саласына тарту мақсатында жұмыс әулетінің көп жылғы дәстүрімен байқау өткізілді: Компанияның екі еңбек әулеті Грамоталармен және бағалы сыйлықтармен наградталды.

«Еңбек күні» мерекесіне орай «Еңбек ардагері» (Ветеран труда) наградасы енгізілді. Жұмыс адамы үшін бұл өте маңызды награда, өйткені, бұл тек жұмыс мамандықтарын нығайтуға және көтеруге ғана емес, сонымен бірге жұмыс мамандығына деген құрметке бағытталған. «Еңбек ардагері» (Ветеран труда) наградасына 2 адам ие болды.

Компаниямен «Шахтер күні» кәсіби мерекесіне, Жаңа жыл, 8 Наурыз және кәсіпорынның мерейтой иелеріне арналған бірлескен ісшаралар өткізілді.

Уақтылы және нақты кері байланыс алу үшін, құрамның қанағаттанушылығына сұраулар жүргізіледі. 2014 жылы құрамның қанағаттанушылық деңгейі 76,8 % құрады, бұл «жақсы» деген бағаға лайық.

3.3. Құрамды оқыту және дамыту.

Оқу үрдістерін сапалы жоспарлауға, енгізуге және тұрақты мониторингісіне кешендік амалды жүзеге асыру үшін Компанияның өз меншігінде Компания жұмысшыларын кәсіби дамытатын келесі бағдарламаларды іске асыратын Оқыту-курстық комбинаты бар:

- жаңа жұмысшы мамандықтар даярлау;
- бір мамандықтан басқа бір мамандыққа қайта даярлау;
- екінші (сабақтас) мамандықтарға оқыту;
- біліктілікті (категорияны, разрядты) көтеру;
- еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласына қызметкерлерді оқыту;
- өнеркәсіп және өрт қауіпсіздігі саласына қызметкерлерді оқыту;
- мамандандырылған курстар;
- семинарлар, тренингтер, мастер- класстар.

Оқыту-курстық қызметін жүргізу үшін рұқсаттама құжаттары алынды. Сонымен қатар 147 жұмыс мамандығы бойынша өндірісте оқыту процестерін тікелей ұйымдастыруды анықтайын нормалар, әдістемелік ұсыныстар және нұсқаулар дербес әзірленді.

Оқыту-курстық комбинатының жанында методикалық 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.

Оқытушылар құрамы бас және жетекші мамандардан, Компанияның құрылымдық бөлімшелері басшыларынан құралған. Теоретикалық сабақтар мен консультацияларды өткізу үшін жыл сайын шамамен 260 адам жұмысқа тартылады. Өндірістік практиканы тәлімгерлер жүргізеді. Олардың құрылымдық бөлімшелердегі саны 1000-нан астам адам.

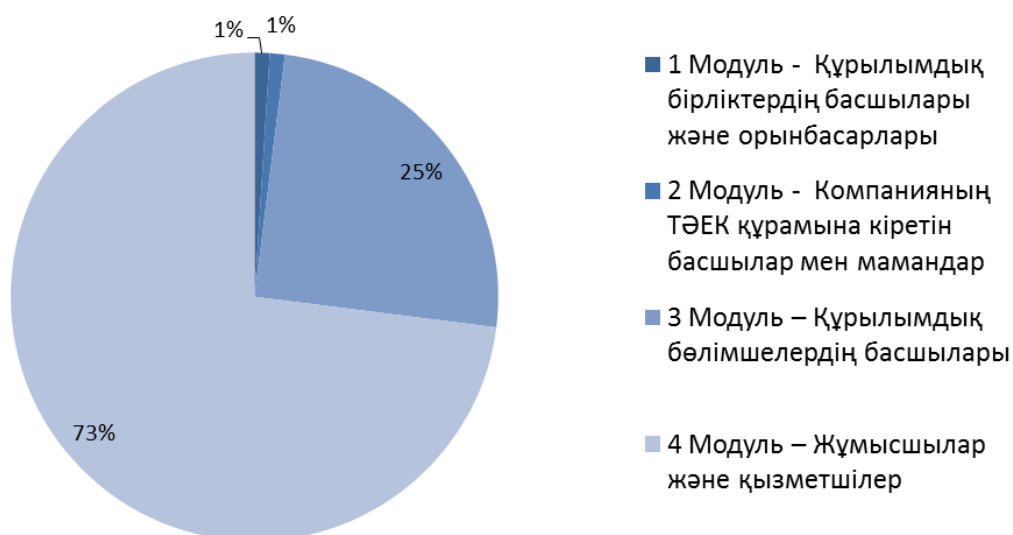
Кәсіби оқыту біліктілік талаптарын, оқу пәнінің көлемін және оқыту процедураларын ұйымдастыруды есепке ала отырып, Әдістемелік кабинет әзірлеген оқу бағдарламалары негізінде мынадай формалар бойынша жүзеге асырылады: жаңа мамандықтар даярлау, бір мамандықтан басқа бір мамандыққа қайта даярлау, сабақтас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

Қосымша кәсіби оқыту



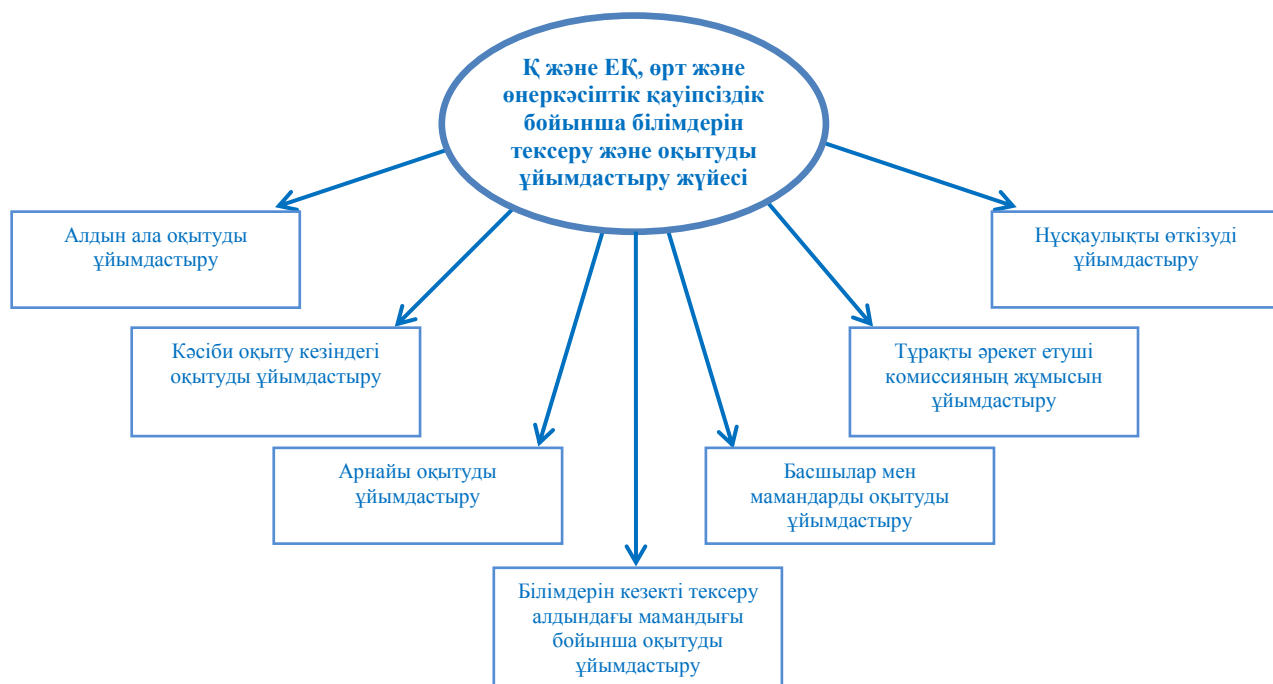
Оқыту-курстық комбинаттың әдістемелік кабинеті Компанияның бас мамандарымен бірлесе отырып, 100-ден аса оқу бағдарламасын және жоспарларын әзірледі.

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



Қауіпті өндірістік объектілерде жұмысшылардың қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласындағы білімдерін тексеруге және оқытуды ұйымдастыруға ерекше көңіл бөлінеді. Қазақстан Республикасының нормативті-құқықтық актілерін орындауға кешендік модульдік жағынан қарауды анықтайтын және оқу жобаларын жоспарлау және іске асыру, жеке құрамның дайындық деңгейіне талдау жүргізу үшін мүмкіндік беретін білімді тексеру, нұсқаулық беру және оқытуды өткізудің бірыңғай тәртібі белгіленді.

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі бойынша оқытудың негізгі құрастыратын жүйесі:



Оқыту бағдарламаларына дәріс сабақтары, практикалық дайындық және дистанциялық оқыту енеді.

«Богатырь Көмір» ЖШС тұрақты-әрекет етуші емтихан комиссиясы өндіріс өзгешелігін ескеретін қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі саласындағы Қазақстан Республикасының нормативті-құқықтық актілер талаптары көлемінде жұмысшының білімдерін кешендік тексерудің ұстанымдарын басшылыққа алады.

Жыл сайын осы оқыту жобасын іске асыру аясында Компания қызметкерлерінің 90 пайызы оқудан және білімін тексеруден өтеді.

Қазақстан Республикасының Көлік және коммуникациялар министрінің бұйрығы негізінде Қазақстан Республикасы аумағында және халықаралық қатынаста қауіпті жүктерді тасымалдайтын автокөлік құралдарының жүргізушілерін дайындайтын арнайы курстар өткізіліп тұрады.

2012 жылдың қыркүйек айында, «Самұрық-Қазына» АҚ-ның қолдауымен Серіктестікке кәсіби оқытудың екі жақты (дуальный) жүйесін енгізу жобасы басталды. Әлеуметтік серіктес ретінде Қ.Пішембаев атындағы № 18 Екібастұз колледжі таңдап алынды. Оқу ұйымымен бірлесе отырып «құрал-жабдықты жөндейтін және оған қызмет көрсететін электрослесарь» жұмысшы мамандығы анықталып, 18 оқушыдан тұратын топ құрылды.

2013 жылы, мерзімі үш жылға, басшылық лауазымдарға және желідегі басшылар лауазымына кадр резервтері қалыптасты. Кадр резерві бос орынды лауазымдарды ауыстырудың ішкі қайнар көзі болып табылады. Басшылық қызметке ұсыну үшін жұмысшылар тізімі - 59 адам және желідегі басшылар қызметіне ұсыну үшін жұмысшылар тізімі - 114 адам бекітілді. Резервтер тізімінен басқарушылық қызметке 7 қызметкер тағайындалды.

«Богатырь Көмір» ЖШС техникалық және кәсіби білім, кадрларды даярлау саласында қалалық және облыстық оқу орындарымен өзара әрекет етуде: Қ.Сәтпаев атындағы инженерлі-техникалық институты, Екібастұз инженерлі-техникалық институттың колледжі, Екібастұз политехникалық колледж, Пішембаев атындағы тау-кен –техникалық колледжі, Екібастұз құрылыс-техникалық колледжі, Павлодар мемлекеттік

университеті, Қарағанды мемлекеттік техникалық университеті, Инновациялық Евразиялық университеті.

Әлеуметтік серіктестік туралы ұзақмерзімді Келісімге және Екібастұз политехникалық колледжі, Пішембаев атындағы тау-кен –техникалық колледжі туралы Меморандумға, Қ.Сәтпаев атындағы инженерлі-техникалық институты мен Қарағанды мемлекеттік техникалық университетімен бірлесіп жұмыс жасау туралы Келісімге, «Балалар үйі түлектерінің өмірімен карьерасын жоспарлау» жобасы аясында бірлесіп жұмыс жасау туралы Меморандумға қол қойылды.

Әлеуметтік серіктестік мақсаты – бұл кәсіби дайындықтың сапасын көтеру, өндірісте тапшы жоғары білікті мамандармен жұмыс кадрларына ағымдағы және келешектегі қажеттілікке қанағаттану.

Құрамды оқытуға және біліктілігін көтеруге көп көңіл бөлінуде.

303 қызметкер - біліктілікті көтеру курсының сыртқы оқытуынан өтті, семинармен тренингтерге қатысты және кәсіби дамудан өтті. Шығындар 86 млн. тенгені құрады.

«Богатырь Көмір» ЖШС-де жұмыс істеуге тау-кен, теміржол, автомобиль және техникалық профилдің дарынды жас мамандардың тарту үшін «Оқу орындарының түлектерін қабылдау және жұмысқа орналастыру жөніндегі ереже» қолданылады. Аса жетіспейтін мамандықтар тізімі бекітіліп, алдын ала жеңілдіктер қарастырылған. Жас мамандармен 5 жылға еңбек шарты жасалады, оларға жұмыс орнына дейінгі жол ақысы, көтерме ақы төленеді және тұрғын үй ақысын төлеуге жұмсалған шығын қайтарылады. Сондай-ақ, тұрғын үй сатып алуға пайызсыз несие беріледі.

2014 жыл бойы жұмыс істейтін құрамның 51,7% жоғары және орта арнаулы білімі бар.

3.4. Мемлекеттік тілді дамыту және қолдану.

Қазақ тілінің білім деңгейін көтеру мақсатымен Компаниямен жыл сайын миллионнан аса қаражат бөлінеді. Мемлекеттік тілді дамыту және қолдану тобы құрылды. Тілді енгізу және дамытудың жаңа ережесі, жаңа бағдарламасы әзірленді. «Қазақ халқының этномәдени кабинеті» ашылу салтанаты өтті. Компанияда Қазақстан халқының тілдер Күніне, Тәуелсіздік Күніне, Наурыз мейрамын тойлауға арналған ісшаралар өткізіледі. Мемлекеттік тілді табысты меңгерген Компания қызметкерлерін ынталандыру жүзеге асырылады.

«Богатырь Көмір» ЖШС қызметкерлеріне қазақ тілін үйрету үшін арнайы жабдықталған кабинет жылсайынғы өткізілетін қалалық конкурстың қорытындысы бойынша 2014 жылы екібастұз ұйымдарымен мекемелерінің оқу кластары арасында ең үздік деп танылды. Ал көмір алыбының өзі қызметкерлер арасында мемлекеттік тілді насихаттау жоспарында көшбасшы атанды.

Шәкен Аймановтың 100-жылдығына арналған «Ұлы күн – ұлы адамдар» тақырыбын ашумен «Наурыз мейрамын» мерекелеу бойынша қалалық ісшара өткізілді. «Богатырь Көмір» ЖШС ең үздік киіз үйдің байқауында бас жүлдені жеңіп алды.

2013 жылдың қыркүйегінен 2014 жылдың мамыр бойынша Компания жұмысшыларына бекітілген бағдарламасына сәйкес қазақ тілін оқыту сабақтары өткізілді. Қазақ тілін оқыту курсы аяқталған соң, топтың барлық оқушыларына қазақ тілінің А-1 бастапқы деңгейі бағдарламасын табысты меңгергендігі үшін сертификаттар және «Тілге деген құрмет үшін» жазуымен естелік мүсіншісі табыс етілді.

Ағымдағы жылдың қыркүйегінен бүгінгі күнде қазақ тілін үйрету үшін оқу құралдары, сөздіктер, дискілер, яғни қажетті кітаптар жалпы сомасы 150,0 мың тенгеге сатып алынды, қазақ тілінің жеке кабинеті сомасы 100,0 мың тенгеге жабдықталды, 150,0 мың тенге мемлекеттік тілді білуге арналған конкурсты өткізуге пайдаланылды.

2013 жылдан бастап, жыл сайын ҚР «Қазақстан Республикасындағы тілдер туралы» 11.07.97 жылғы Заңына сәйкес, екі тілде мемлекеттік тілді дамыту бағдарламасы әзірленеді және бас директоромен бекітіледі. Бұл бағдарлама ҚР тілдер туралы Заңына

сәйкес, «Богатырь Көмір» ЖШС мемлекеттік тілде ісжүргізуді енгізуге дайындықты, мемлекеттік тілге оқытуды ұйымдастыруын және оны пайдалану аясын кеңейтуді қарастырады.

«Богатырь Көмір» ЖШС мемлекеттік тілді пайдаланудың аясын кеңейтуде және мәртебесін көтеруде өз үлесін қосады. Оған дәлел, қазақ тілін үйренуге деген қызығушылық күн сайын өсуде. Биылғы оқу жылында компанияда қазақ тілі курсына 207 адам қатысады. Бұл өткен жылмен салыстырғанда екі есе көп. Жұмысшылар арасында мемлекеттік тілді көпшілікке жария ету компания басшылығы жүргізген тіл саясатының арқасында жүзеге асуда.

«Тіл туралы» Заңның қабылдауының 25-жылдығына орай, «богатырліктерге» бірінші орын үшін диплом және «Мемлекеттік тілді насихаттайтын ең үздік кәсіпорын» аталымы бұйырды.

Мемлекеттік тілде кезеңдік басылымдарға («Отарқа», «Сарыарқа самалы», «Егемен Қазақстан» газеттеріне). жазылу науқаны сомасы 1,0 млн. тенгеге өткізілді.

3.5. Кәсіподақпен өзара әрекеттену. Ұжымдық шарт.

Компания әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу бойынша жүйелі іс-шараларды жүзеге асыра отырып, 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 2011-2014 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.

Жеңілдікті жүзеге асырудың негізгі бағыттары:

- 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 2014 жылы әлеуметтік сала объектілерін жөндеу және көріктендіру бойынша жұмыстар атқарылды. Компанияның әлеуметтік сала объектілеріне жалпы жүргізілген күрделі және косметикалық жөндеулер сомасы 66,9 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 57,4 миллион тенге аударылды.

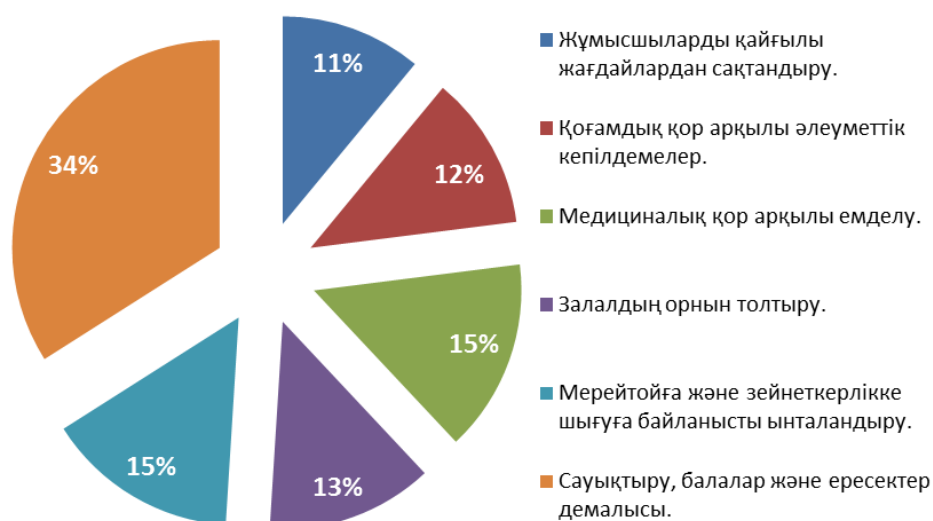
Қоғамдық медициналық қоры қорға қатысатын жұмыскерлердің және олардың отбасы мүшелерінің емделуін төлейді. Компания 2014 жылы медициналық қорға «қатерлі топтағы» жұмыскерлердің емделуі үшін, олардың жарнасына қосымша, жұмыскерлердің емделу құнының жарым-жарты өтемақысы үшін, сонымен қатар қорды жергілікті қамтуға 69,4 миллион тенге бөлді.

Жұмыс істейтін жас отбасылардың, жастардың мәселелерін табысты шешу үшін бөлінеді:

- Компания үшін шиеленіскен тапшылық мамандықтар бойынша оқумен жұмысты бірізгіде қатарынан атқаратын жұмысшыларға 400,0 мың тенгеге дейінгі мөлшерде ЖОО оқуын төлеу;
- 1,5 млн. тенгеге дейін тұрғын үй алуға пайызсыз несие;
- 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.



3.6. Жастар саясаты.

2014 жылы жұмысқа жастардың ішінен 480 адам қабылданды, бұл жанадан қабылданғандардың жалпы санынан 62,6% құрайды. «Богатырь Көмір» ЖІШ атаулы шәкіртақымен гранттар бойынша оқыту» бағдарламасы бойынша 14 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 1472 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.

Компания жыл сайын «Екібастұз қаласының жұмыспен қамту Орталығы» КММ Келісім-шарт жасасады және түлектерді жастар практикасына орналастырады. 2014 жылы жастар практикасынан 12 адам өтті, оның 5-еуі тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналастырылды.

Аз қамтылған отбасыларды қолдау үшін 2014 жылы Компания жазғы кезеңде орта мектептің 8 оқушысын Екібастұз қаласының тау кен округтерімен құрылымдық бірліктердің ӘТК аумағын жасылдандыру бойынша жұмысқа қабылдады. Сонымен қатар Павлодар, Екібастұз және Баянауыл оқу орындарының 83 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 оқу орындарының оқушыларына оқуларына атаулы шәкіртақылар мен гранттар бөледі. Бұл кезең ішінде кәсіби оқытудың 81 оқушысы атаулы шәкірт ақыны (№18 Екібастұз колледжінің 46 оқушысы және Екібастұз политехникалық колледжінің 35 оқушысы), 51 адам грантты (26 студент оқытудың күндізгі бөлімінен және сыртқы бөлімнен Компанияның 25 жұмысшылары) алды. Гранттар Екібастұз инженерлі-техникалық институтына, Павлодар мемлекеттік университетіне, Қарағанды мемлекеттік техникалық университетіне, Екібастұз инженерлі-техникалық институттың колледжіне оқушылар үшін, келесі мамандықтар бойынша оқитындарға бөлінді: Маркшейдерлік іс, Геология, кен орындарының пайдалы қазбаларын жер асты жасау, машина құру технологиясын, Автомобильдер және автомобильді шаруашылық.

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

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

Жастарды біріктіру және олардың шығармашылық әлеуетін дамыту мақсатында Компанияда дәстүрлі түрде ісшаралар өткізіледі: «Күзгі бал», «Өз жұлдызыңды жақ», «КТК». Жастар қозғалысына қатысушылардың күшімен Халықаралық әйелдер күнінде, «Наурыз» мерекесінде және Компанияның еңбек ұжымының басты мерекесі — Шахтер күнінде ісшаралар өткізіледі. БЖҚ ақпараттық бөлім ашылды, оның құрамына өз ойларын әңгімелер, мақалалар, өлеңдер түрінде жеткізе алатын жас жұмысшылар кіреді. Оларға қозғалыс айналасында БАҚ ортасын құру миссиясы жүктелді, БЖҚ (www.omdbk.kz). веб-сайтының алға жылжуы жүруде. Сайт ойлар инкубаторы, ісшараларды, оқиғаларды талқылау орталығы болып табылады. Мұнда өткен оқиғалар сипатталады және талқыланады, сонымен қатар болатын ісшара жайлы ақпарат орналастырылады.

Жастардың бос уақытылы қызметін, мәдени-бұқаралық жұмыстарын ұйымдастыру және дамыту мақсатында, Компанияның спорттық-сауықтыру кешенінде 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» РМҚК «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 2014 жылы қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша алдын алу жұмыстарын өткізу туралы мәлімет.

№	Көрсеткіштер атауы	2012	2013	2014
1.	Құрылымдық бірліктердің ИТЖ, басшылармен, мамандармен ҚжәнеЕҚ жағдайына, өнеркәсіпті санитарияға тексеру жүргізілді.	1983	2028	2348
2.	Бұзушылықтар анықталды	12237	12622	12948
3.	Пайдалануға тыйым салынды (объектілерді, жабдықтарды т.с.с.)	16	27	14
4.	Мемлекеттік органдардың бақылаушыларымен тексерулер өткізілді	4	4	2
4.1	Мемлекеттік еңбек инспекциясы. Анықталды/ Жойылды	122/122	38/38	4/4
4.2	ОГТКП. Анықталды/ Жойылды	62/ 62	30/30	0
4.3	ОГПК. Анықталды/ Жойылды	2/2	54/54	0
4.4	УГСЭН. Анықталды/ Жойылды	17/17	14/14	6/6
5.	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша бұйрықтар, үкімдер шығарылды.	386	416	425
6.	Тәртіптік жауапкершілікке тартылды, адам.	207	164	110
7.	Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайларын жақсартқаны үшін марапатталды, адам./млн. тенге	274/1,7	286/2,4	314/2,1
8.	ТӘК отырыстары өткізілді (Қжәне ЕҚ тұрақты-әрекет етуші комиссия)	86	92	89

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 2014 жылдың 12 ай ішінде келесі ісшаралар орындалды:

- жеке қорғалудың құралдары, арнайы киімдер және арнайы аяқ киімдер алынды;
- кестеге сәйкес еңбек жағдайы бойынша жұмыс орындарында міндетті кезеңдік аттестация өткізілді;
- жоспарға сәйкес құрылыспен ғимараттарға сараптама жүргізілді;
- отты қорғау құрамымен ғимараттармен құрылыстардың ағаш құрылымдарына өндеу жүргізілді;
- бақылау құралдарына, оның ішінде радиоизотопты құралдармен иондармен қаныққан сәуле таралудың жағдайына мемлекеттік тексеру жүргізілді;
- Дүниежүзілік еңбекті қорғау күніне орай іс-шаралар өткізілді - Компания қалалық байқауларға белсене қатысты, нәтижесінде «Богатырь Көмір» «Екібастұз қаласы бойынша қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласына 2014 жылдың ең үздік қатысушы – кәсіпорны» болып қабылданды.

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.

2014 жылы қайғылы жағдайлардың төмендеуі байқалады:

№	Көрсеткіштер	2012	2013	2014
1	Кәсіпорында жыл соңында жұмыс істейтіндердің саны, адам.	7283	7138	6928
	оның ішінде әйелдер	1833	1843	1822
2	Қайғылы жағдайлар саны	8	4	1
	оның ішінде топтық	1	-	-
3	Зардап шеккендер саны	10	4	1
	оның ішінде әйелдер	-	-	-
4	Өлім нәтижесімен зардап шеккендер саны	-	-	-
	оның ішінде әйелдер	-	-	-
5	Ауыр нәтижесімен зардап шеккендер саны	7	-	1
	оның ішінде әйелдер	-	-	-
6	Топтық қ/ж зардап шеккендер саны	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	1,39	0,56	0,14

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.

2014 жылдың ішінде «Богатырь Көмір» ЖШС 2006 жылдан Компания жұмыскерлеріне медициналық қызмет көрсетуді жүзеге асыратын «Казанада» ЖШС үйлестірушісі болып табылатын «Салауатты өмір салты» бағдарламасы бойынша іс-шараларды жүзеге асыру жалғастырылды.

Есеп беру кезеңінде ауысымдық медициналық куәландыру және шұғыл көмек қызметтері бойынша сомасы 71,1 млн. тенгеге көрсетілді.

Еңбекке жарамдылықты уақытша жоғалтумен ауруларды талдау нәтижелері бойынша 2014 жылдың 12 ай ішінде 2013 жылдың осы кезеңімен салыстырғанда жағдай бойынша (-11,1) жалпы аурулардың төмендеуін және күн сайын аурулардың өсуін (+3,3) атап өтуге болады.

100 жұмысшыға жағдай.		Динамика	100 жұмысшыға күн.		Динамика
2013	2014		2013	2014	
127,6	116,5	- 11,1	1556,4	1559,7	+ 3,3

Жалпы аурулардың келесі нозология бойынша төмендеуі:

- гипертония
- қатты респираторлы аурулар
- тері инфекциясы
- сүйек-бұлшық ет жүйелерінің аурулары

Құрылымдық бөлімшелердегі санитариялы- эпидемиялық жағдайды жақсарту үшін, жуынатын жерде, асханада, тұрмыстық және өндірістік ғимараттарда санитариялық бақылауды жүзеге асыратын санитарлы 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. Компанияның құрылымдық бөлімшелеріндегі медициналық пункттерде «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. 2014 жылы «Инфлювак» гриппозға қарсы вакцинасын 2000 аса адам алды, Компания жұмысшыларына работникам Компаня бөлімшелеріндегі жұмысшыларға «Ревит» витамині және «Ремантадин» таблеткалары таратылды.

Созылмалы ауруларды және кәсіби патологияның алғашқы белгілерін ерте анықтау мақсатымен жыл сайын Компанияда, санэпидемқадағалаудың кеңесі бойынша алдын ала медициналық байқаулар өткізіледі. Жыл сайынғы профилактикалық мед.байқауды және

флюорографияны 2014 жылы өткен жұмысшылар саны 6060 адамды құрады. Медициналық байқауларды өткізуге жұмсалған жалпы сома 7,7 млн. тенгені құрады.

Профилактикалық байқау қорытындысы бойынша «қауіп тобы» қалыптасады. Осы топты таңдау үшін критерииі – еңбек өтілімі, зиянды еңбек жағдайларының бары (теңселіс, шу, шаң, газбен бүлінгендік, дене жүктемесі т.б.), жас, жалғаспалы аурулар болып табылады. Компанияның қаражаты есебінен жалпы сомасы 8,0 млн. тенгеге «Қауіп тобы» бойынша 167 жұмысшы емделді, орта айлық еңбек ақының 100 пайызы мөлшерінде жүргізілетін еңбекке жарамдылық парағы бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленді.

2014 жылда қаланың меншікті клиникаларында жоспарлы стационарлы емделуді 1692 адам алды. Амбулаториялық зерттеумен емделуді 4515 адам алды.

Компания күкіртті сутегі және көміртек тотығы бөлінетін аймақта жылдық жұмыс уақытының 50 пайызынан кем емес жұмыс істеген жұмысшыларға санаторлы-курорттық емделуге тегін жолдамалар беріледі. Есеп беру кезеңінде Компанияның 403 жұмысшысы Қазақстан және Ресей санаторияларында және профилакторияларда өз денсаулықтарын түзеді.

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

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 2017 жұмысшысы және оның отбасы мүшелері сауықтырудан өтті, оның ішінде аз қамтылған отбасылардың 38 баласы «Қарлығаш» балалар сауықтыру орталығында тегін демалды.

Инвестициялық шығындар Бюджетімен және «Березка» демалыс үйін көріктендіру бойынша дизайн-жобамен сәйкес 2014 жылы демалыс үйінің аумағын көріктендіру бағдарламасының кезекті кезеңі іске асырылды.

«Березка» демалыс үйінің аумағында 75x50 м мөлшермен жасанды төсеммен футбол алаң құрылысы жүргізілді. Жалпы алғанда, «Жасыбай» ДО аумағын көріктендіруге (күрделі құрылыс) шығындар 31,1 млн. тенгені құрады.

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.

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 – 4,3 млн. тенге, спорттық жабдықтар және құралдар, спорттық киім-кешектер сатып алуғана шығындалғаны – 3,1 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. 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
2012	1520	340	1860
2013	1560	380	1940
2014	1600	400	2000

Компания жұмысшылары қатысқан спорттың 18 түрі бойынша спорттық-бұқаралық ісшаралар саны:

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

Есеп беру жылында «Богатырь Көмір» командасы алды:

- Екібастұз қаласының ұйымдары мен кәсіпорындары арасында спорттың 13 түрі бойынша өткен жұмыс Спартакиадасында екінші орын.

- Астана қаласында, «Самұрық-Қазына» компаниясы топтарының жұмысшылары арасында «Самұрық-Энерго» АҚ ІІ-інші Спартакиадасында (спорттың 5 түрі) бірінші орын.

- Футбол бойынша қалалық Чемпионатта бірінші орын.

- Республикалық «Ертіс меридианы» жарыстарында бірінші орын.

2014 жылы Компания жұмысшысы Испаниядағы дзюдо күресі бойынша әлем Чемпионатында және Грециядағы самбо бойынша (ардагерлер арасында) әлем Чемпионатында қола жүлдесін жеңіп алды.

Жыл сайын, 2006 жылдан бастап, Әлемдік балаларды қорғау Күні мерекесіне, компания жұмысшыларының балалары үшін спорттық-бұқаралық ісшаралар өткізіліп тұрады. Спорттық-сауықтыру кешенінің стадионында ұлдар үшін футбол, қыздар командасы арасында «Көңілді жарыстар» өткізіліп тұрады.

2013 жылмен салыстырғанда 2014 жылы қатысушылар саны 140-тан 200 балаға дейін өсті (футбол бойынша 14 команда, 10 команда – «Көңілді жарыстар» жарыстарында қатысты).

Барлық қатысушы-командалар жүлдемен марапатталады (спорттық құралдармен) және спорттық мерекеге қатысқан барлық балалар тәтті сыйлықтар алады.

V. ЭКОЛОГИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ

5.1. Экологиялық менеджменті жүйесі.

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

Москва қаласының ООО «ТЮФ ЗЮД РУС» аудиторларымен өткізген 5-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.

1 жылда қоршаған ортаны қорғау бойынша ішаралар бағдарламасы орындалды:

➤ Шаңды басу мақсатында – көмір экскавациялау кезінде сулау және кеніштегі технологиялық автожолдарды суару. Шахта суларын 174,3 мың. м³ көлемінде технологиялық автожолдарды суаруға пайдалану 25,2 тоннаға шахта суларымен ластанатын заттарды тастаудың көлемнің төмендеуіне мүмкіндік береді. Шаңды басуға ағымдағы шығындар 110,4 млн. тенгені құрады;

➤ Үйіндідегі ішкі өрттерді сөндіруді және оқшаулауды алдын алу бойынша жұмыстар. 50,0 млн. тенге жоспар кезінде орындау 49,7 млн. тенгені құрады; Газ тәріздес ластанатын заттардың атмосфераға шығуының төмендеуі 8 мың. тоннаны құрады;

➤ «Северный» кенішінің «Южный» үйіндісін қалпын келтіру» жұмыс жобасына сәйкес қалпына келтірудің техникалық кезеңі бойынша жұмыстар басталды. Шығындар 19,9 млн. тенгені құрады.

Есеп беру кезеңінде 969,6 млн. тенгеге табиғатты қорғау іс-шаралары жоспарланды. Орындау фактісі 1 349,7 млн. тенгеге орындалды. Ісшараларды енгізуден экономикалық әсер 137,6 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 7,06 млн. м³ құрады;

➤ Котельный жұмысынан пайда болатын 5687 тонна күлқождар шалшықтанған аумақты көріктендіруге пайдаланылды;

➤ Өндеуден өткен майлар 241,8 тонна жиналды, оның ішінде 135,7 тонна сыртқы ұйымдарға жіберілді; 92,3 тонна өз қажеттілігіне пайдаланылды;

➤ Сынапты шамдардың өндеуден өткен 8 247 данасы пайдаға жаратуға пайдаланылды;

➤ Тұтынушыларға 1 727,4 м³ отын шпалдары; құрылысқа қажет үшін 400 дана шпалдар өткізілді; 476 өндеуден өткен автошиндер; 797 п.м. өндеуден өткен көліктік ленталар; 143 дана бұрын қолданылған металл бөшкелері; 18,9 тонна өндеуден өткен аккумуляторлар; 6 358,2 тонна шығындармен қара және түрлі түсті металл сынықтары;

➤ Келесі пайдаға жаратуға 2,9 тонна өндеуден өткен электролит жіберілді;

➤ Көмуге қауіптің кәріптасты деңгейінің 132,7 тонна қалдықтары, Жасыл деңгейдегі қауіптің 3 138,3 м³ қалдықтары, 3 610 м³ тұрмыстық қалдықтар жіберілді.

5.4. Жерді қайта шұрайландыру.

Қазақстан Республикасының энергетика және минералды ресурстар Министрлігімен келісілген, Павлодар облысындағы «Богатырь» және «Северный» кеніштерінің шегінде Екібастұз таскөмірлі кен орындарының көмір өндіруге Келісім-шарт бойынша қызмет нәтижесін қалпына келтіру Бағдарламасымен сәйкес, 2014 жылы «Южный» үйіндісін қалпына келтіру бойынша жұмыстар басталды.

«Южный» үйіндісін қалпына келтіру бойынша жұмыс аяқталды:
2010 жылы «Қарағандыгипрошахт и К» ЖШС әзірлеген «Южный» үйіндісін қалпына келтіру» жұмыс жобасына сәйкес орындалды.

2014 жылы жерді қалпына келтіру 15,2 га алаңға жасалды. Жұмыс құны 19,9 млн.теңгені құрайды.

Қалпына келтіру көмір өндіруге Келісім-шарт жағдайымен сәйкес құрылған таратушы қорынан қаржыландырылады.

ҚОРЫТЫНДЫ.

«Богатырь Көмір» Компаниясы 2014 жылдағы Компания қызметі туралы кілтті ақпарат көрініс тапқан, кең қоғамдастықтағы кезекті 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.**



1. Роторлы экскаватор жұмысы.
Работа роторного экскаватора.



2. Көмірді вагондарға арту.
Погрузка угля в вагоны.



3. Конвейер.



4. Көмірді самосвалдарға арту.
Погрузка угля в самосвал.



5. Бульдозер жұмысы.
Работа бульдозера.



6. Павлодар облысы әкімінің «Богатырь Көмір» ЖШС келуі.
Посещение ТОО «Богатырь Көмір» акимом Павлодарской области.



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



8. ТКБ жүргізушілері арасында «Мамандығы бойынша ең үздік» байқауы.
Конкурс «Лучший по профессии» среди водителей УТТ.



9. ТКБ жүргізушілері арасында «Мамандығы бойынша ең үздік» байқауы на тапсырмаларды орындауға дайындық.
Подготовка к выполнению задания на конкурсе «Лучший по профессии» среди водителей УТТ.



10. ТКБ жүргізушілері арасында «Мамандығы бойынша ең үздік» байқауы.
Конкурс «Лучший по профессии» среди водителей УТТ.



ТОО "Богатырь Комир" 2014

11. «Мамандығы бойынша ең үздік» байқауының тапсырмаларының бірін орындау.
Выполнение одного из заданий конкурса «Лучший по профессии».



ТОО "Богатырь Комир" 2014

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



13. «Мамандығы бойынша ең үздік» байқауының қазылар алқасы мүшелері.
Члены жюри конкурса «Лучший по профессии».



14. БЖТБ жылжымалы құрам машинистері арасындағы «Мамандығы бойынша ең үздік» байқауының жеңімпаздары және қазылар алқасы мүшелері.
Члены жюри и победители конкурса «Лучший по профессии» среди машинистов подвижного состава БПТУ.



15. «Наурыз» мейрамында.
На празднике «Наурыз».



16. «Наурыз» мейрамында.
На празднике «Наурыз».



17. Қалалық сенбілікті өткізу.
Проведение городского субботника.



18. Қалалық сенбілікті өткізу.
Проведение городского субботника.



19. Кәсіпорынның кенші ардагерлері «Қазақ халқының этномәдени кабинетінде». Ветераны- горняки предприятий в «Кабинете этнокультуры казакского народа».



20. Қазақ тілін оқыту курсы аяқталған соң, топтың барлық оқушыларына қазақ тілінің А-1 бастапқы деңгейі бағдарламасын табысты меңгергендігі үшін сертификаттар және «Тілге деген құрмет үшін» жазуымен естелік мүсіншісі табысталу сәті. Вручение сертификатов, за успешное освоение программы начинающего уровня А-1 казахского языка и памятных статуэток с надписью «Тілге деген құрмет үшін».



21. КТК қатысушылары сахнада.
Участники КВН на сцене.



22. Спорттық-сауықтыру кешенінің стадионында Шахтер күні мерекесін тойлау.
Празднование Дня шахтера на стадионе Спортивно-оздоровительного комплекса.



23. Шахтер күніне ең үздік жұмысшыларды наградтау.
Награждение лучших работников ко «Дню шахтера».



24. Шахтер күніне арналған мерекелік концерт.
Праздничный концерт посвященный «Дню шахтера».



25. Шағын - футболдан турнирді өткізу.
Проведение турнира по мини-футболу.



26. Шағын - футболдан турнирді өткізу.
Проведение турнира по мини-футболу.



27. «Жасыбай» ДО жаңа футбол алаңында футбол командаларының жарысын өткізу.
Проведение футбольного матча на новом футбольном поле в ЦО «Жасыбай».



28. «Жасыбай» ДО жаңа футбол алаңында футбол командаларының жарысын өткізу.
Проведение футбольного матча на новом футбольном поле в ЦО «Жасыбай».



29. «Жасыбай» ДО жаңа футбол алаңында футбол командаларының жарысын өткізу.
Проведение футбольного матча на новом футбольном поле в ЦО «Жасыбай».



30. Бүкіләлемдік балаларды қорғау Күнін мерекесіне спорттық жарыстар.
Спортивные состязания к празднику Всемирного Дня защиты детей.



31. «Жасыбай» демалыс орталығы.
Центр отдыха «Жасыбай».



32. «Жасыбай» демалыс орталыгының «Березка» демалыс үйінде футбол алаңы.
Футбольное поле в доме отдыха «Березка» центра отдыха «Жасыбай»



33. «Қарлығаш» балалар сауықтыру орталығында.
В детском оздоровительном центре «Қарлығаш».



34. «Қарлығаш» балалар сауықтыру орталығында.
В детском оздоровительном центре «Қарлығаш».



35. Компания жұмысшылары арасында коньки тебу спорты бойынша жарыстар.
Соревнования по конькобежному спорту среди работников Компании.



36. Компания жұмысшылары арасында шаңғы жарысы бойынша жарыстар.
Соревнования по лыжным гонкам среди работников Компании.

ОГЛАВЛЕНИЕ.

ОБРАЩЕНИЕ.	50
I. О КОМПАНИИ.	51
1.1. Система менеджмента качества.	52
1.2. Развитие производственной системы.	53
1.3. Программа «Lean Six Sigma».	55
II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.	56
III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.	57
3.1. Система оплаты труда и мотивация работников.	57
3.2. Корпоративная культура.	59
3.3. Обучение и развитие персонала.	61
3.4. Развитие и функционирование государственного языка.	64
3.5. Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.	65
3.6. Молодежная политика.	67
IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.	68
4.1. Обеспечение противоаварийной устойчивости.	68
4.2. Политика в области безопасности и охраны труда.	69
4.3. Производственный травматизм.	71
4.4. Охрана здоровья, профилактика профессиональных заболеваний.	72
4.5. Развитие массового спорта.	73
V. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.	75
5.1. Система экологического менеджмента.	75
5.2. Природоохранные мероприятия.	75
5.3. Снижение отходов производства.	75
5.4. Рекультивация земель.	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.	77

ОБРАЩЕНИЕ.



Уважаемые партнеры, коллеги!

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

Итоги нашей работы в 2014 году позволяют говорить о том, что все поставленные задачи мы выполнили. Сохранили устойчивые показатели производства и продаж, реализовав 38 миллионов тонн угля. Сумели удержать завоеванные позиции самого надежного и проверенного поставщика продукции для энергосистем Казахстана и Российской Федерации. Это – результат слаженной

работы семитысячного трудового коллектива Компании.

Наши успехи и достижения являются основой для реализации социальных программ, направленных на привлечение, как квалифицированного персонала, так и молодых специалистов, проведения политики сохранения рабочих мест и уровня оплаты труда, улучшения условий для полноценного отдыха работников, а также предоставления им дополнительных льгот, гарантированных Коллективным договором. В целях закрепления и привлечения на предприятие талантливой молодежи - перспективной или владеющей остродефицитными специальностями и профессиями с 1 октября 2013 года введено новое Положение по предоставлению займа молодым перспективным работникам на приобретение жилья. В 2014 году выделены займы 42 молодым работникам на сумму 215,1 млн. тенге, из них 20 человек - рабочие остродефицитных и низкооплачиваемых профессий (монтер пути, токарь, электрогазосварщик).

В 2014 году ТОО «Богатырь Комир», как социально-ориентированное предприятие, принимало активное участие в реализации различных социальных проектов. Наше взаимодействие с акиматом Павлодарской области и г. Экибастуза, как и в предыдущие годы, строилось на основе соглашений о социальном партнерстве, которое включает в себя особую политику в отношении поддержки деятельности общественных организаций, развития физкультуры и спорта, оказания помощи ветеранам труда и Великой Отечественной войны, малоимущим слоям населения.

Каждый год Компания принимает участие в нескольких Национальных премиях: «Парыз», «Сенім», «АлтынЖүрек». В 2014 году Компания приняла участие в номинации «Лучшее безопасное предприятие года» конкурса «Сенім», в номинации «За вклад в экологию» конкурса «Парыз».

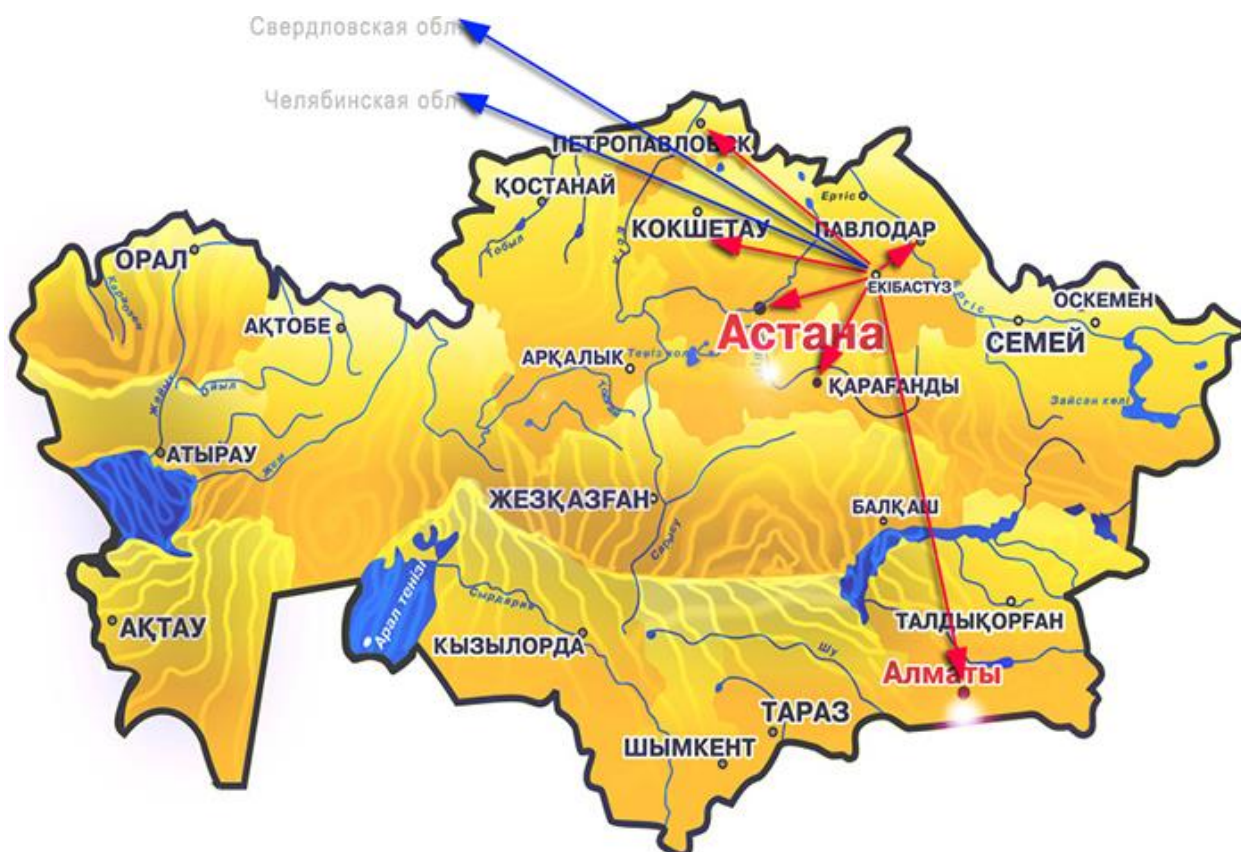
Этот отчет - рассказ о том, чем жил «Богатырь Комир» и каждый его сотрудник в 2014 году, об основных событиях и свершениях, оказавших влияние на устойчивость предприятия и качество жизни людей. Поэтому, подводя итог вышесказанному, хочется поблагодарить трудовой коллектив Компании за эффективную и профессиональную работу.

Виктор Щукин,
генеральный директор ТОО «Богатырь Комир».

I. О КОМПАНИИ.

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

ОСНОВНЫЕ ПОТРЕБИТЕЛИ УГЛЯ



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

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

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

В 2014 год Компания добыла и отгрузила на энергосистемы Казахстана и Российской Федерации 38 миллионов тонн угля.

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

По состоянию на 31.12.2014 года в Компании трудилось 6948 человек 43 национальностей, в том числе:

- русских – 47,7 %
- казахов – 33,3 %
- украинцев – 8,85 %
- татар – 2,83 %
- немцев – 2,6 %

Работников с высшим образованием – 21,5 %, со средне-специальным образованием – 28,7%, со средним образованием – 49,8 %, доктор экономических наук - 1 чел.

1.1. Система менеджмента качества.

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

Внедрение международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001 обеспечивает:

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

Эффективность работы системы менеджмента качества ежегодно подтверждается в ходе внешних независимых аудитов, проводимых сертифицирующим органом ТОО филиал «Intertek Moody International», а также в ходе внутренних аудитов. В июне 2014 г. Компания успешно прошла очередной надзорный аудит своей системы менеджмента качества, подтвердивший её соответствие всем требованиям стандарта ISO 9001:2008.



Для повышения результативности системы менеджмента качества в Компании ежегодно проводится обучение работников требованиям системы. В 2014 году, 20 работников из числа линейных руководителей и главных технологов Компании прошли обучение по курсу «Процессный подход в системе менеджмента качества».

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. В 4 квартале 2014 году внедрена Система энергетического менеджмента (СЭнМ) в соответствии с требованиями стандарта ISO 50001:2011.

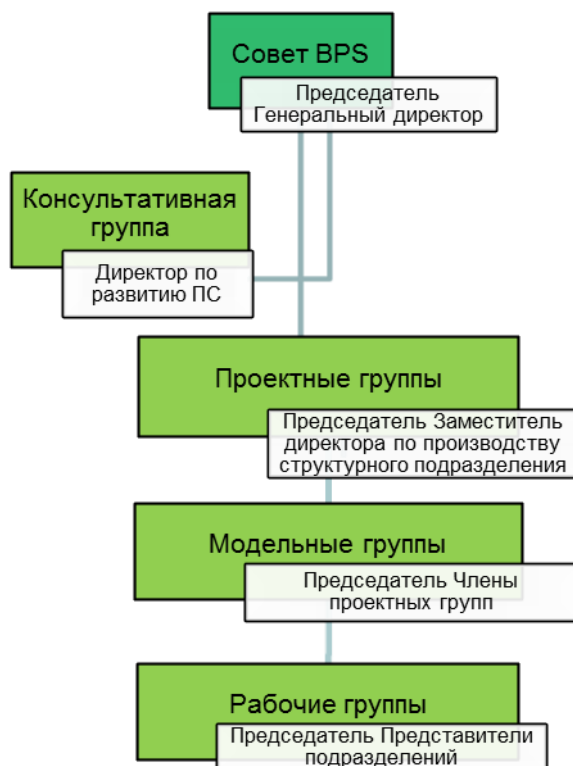
1.2. Развитие производственной системы.

Мировая экономика и законы рынка диктуют сегодня условия, при которых необходимо производить продукцию высокого качества, низкой ценой и отвечающую требованию потребителей. Рынок создал высококонкурентную среду, в которой побеждают эффективные и ориентированные на потребителей компании, способные быстро реагировать на изменения. Большое 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 бизнес-процессов, а полный пересмотр взглядов на производство и взаимоотношения с сотрудниками и партнерами, в центре которой – человек, его развитие и обучение, вовлечение в процесс улучшений.

В 2014 году было принято решение о создании производственной системы ТОО «Богатырь Комир» (Bogatyr Production System). Ключевыми ее элементами являются:

5. Безопасность и охрана труда;
6. Качество и технологии;
7. Персонал;
8. Себестоимость.

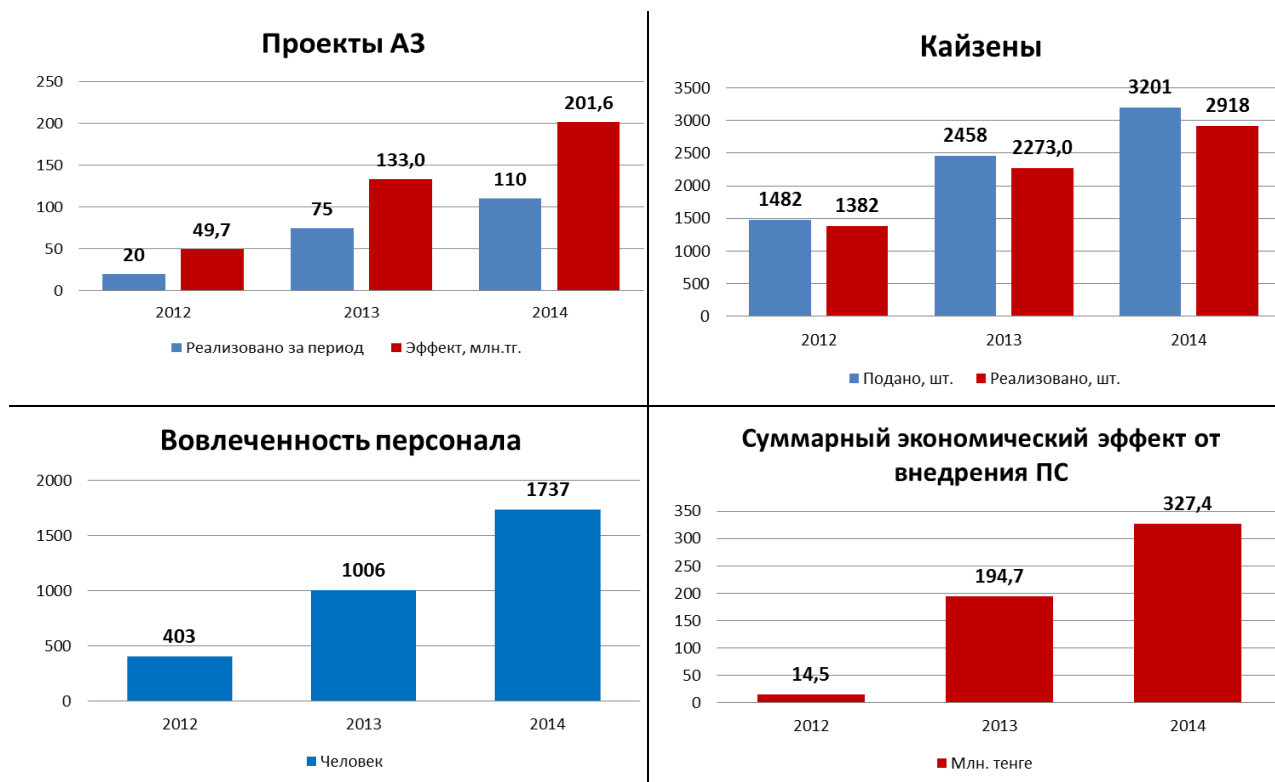
В Компании создан совет BPS:



Совет BPS – принимает стратегические решения по разворачиванию и внедрению системы в целом по Компании, обеспечивает координацию и взаимодействие между подразделениями.

В 2014 году организовано 16 эталонных участков, которыми охвачены все основные технологические процессы. Целью участков является – обучение персонала, отработка и внедрение лучших практик, с целью дальнейшего распространения во все подразделения.

Одна из основных задач BPS - обучение и вовлечение персонала. Используя инструменты ПС, такие как - кайзены, проекты А3 происходит вовлечение и мотивация персонала в развитии процессов и снижении 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.

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

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

В первую очередь были выбраны ключевые площадки в Компании, где представлены все виды технологий ремонтов и добычи угля. Там создавалась система

эталонных участков, то есть выстраивался сквозной поток — от готовой продукции, которая нужна нашему заказчику, до обслуживающих операций. Анализировалось, какие есть проблемы во всех звеньях производства, формировалась общая проблема и общая цель.

За отчетный период работниками Компании подано 3201 «кайзен» - заявлений, из которых реализовано 2918 - в 2,7 раза больше предыдущего года.

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

В подразделениях ТОО «Богатырь Комир» прошли защиту 104 проекта А3 (А три), больше на 40 проектов относительно 2013 года. Ожидаемый экономический эффект — 322,1 млн. тенге.

Увеличение поданных «кайзен» и проектов А3 показывает, что производственная система помогает решить задачу по воспитанию «думающих кадров», основанную на развитие в сотрудниках чувства личной ответственности, которое, в свою очередь, заставляет людей думать, искать новые идеи и более оптимальные решения повседневных производственных задач непосредственно на рабочем месте. При этом во главу угла ставится не количество, а качество, ведь только тогда можно рассчитывать на повышение эффективности и снижение стоимости производства. В Компании действует система поощрения, так за отчетный период: авторы поданных и принятых к рассмотрению заявлений «кайзен» были премированы в соответствии с утвержденным положением, на сумму 5,6 млн. тенге, выплата участникам команд проекта А3 составила около 14,6 млн.тенге.

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

1.3. Программа «Lean Six Sigma».

Проект «Lean Six Sigma» стартовал в марте 2011 года. Это интегрированная концепция, объединяющая систему управления качеством «Бережливое производство», сфокусированная на устранение потерь и непроизводительных затрат и «Lean Six Sigma», нацеленную на снижение вариабельности процессов и стабилизацию характеристик продукции. Внедряя этот опыт, Компания рассчитывает на быстрое решение производственных проблем, успешное регулирование таких процессов, как продажи, маркетинг, расчет коммерческих предложений, ценообразование, обработка заказов, а также управление финансовыми и трудовыми ресурсами. В угольной промышленности Казахстана проект внедрен впервые. Он даёт молодым и целеустремлённым работникам шанс реализовать свои скрытые возможности и в последствие, достичь вершин своей профессиональной карьеры.

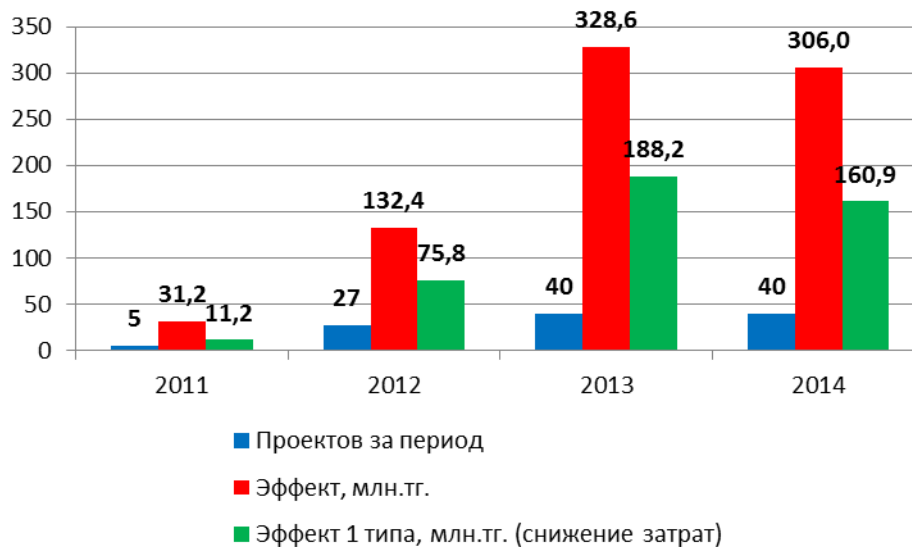
Суть концепции сводится к необходимости улучшения качества выходов каждого из процессов, минимизации дефектов и статистических отклонений в операционной деятельности. Она использует методы управления качеством, в том числе, статистические, требует использования измеримых целей и результатов, а также предполагает создание специальных рабочих групп в Компании, осуществляющих проекты по устранению проблем и совершенствованию процессов. Руководят внедрением проектов обученные менеджеры проекта — Зеленые и Черные пояса.

С начала внедрения проекта обучение прошли 81 работник Компании, в том числе в 2014 году — 21 человек. В 2014 году также было проведено обучение членов проектных

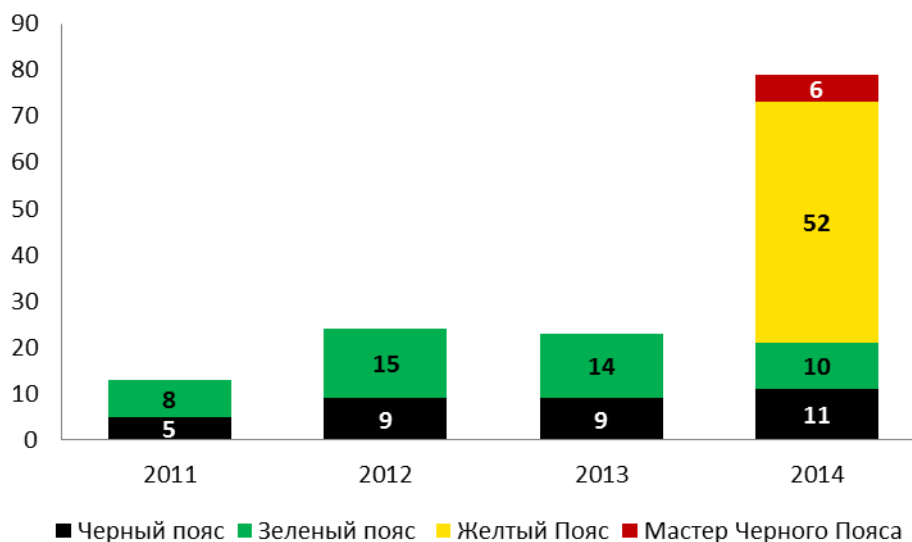
команд – Желтые пояса – в количестве 52 человека. Достигнутый уровень квалификации менеджеров проекта Черный пояс позволил Компании выйти на новый рубеж – подготовка 6 Мастеров Черных поясов. Уже в 2015 году, после подтверждения сертификации, они начнут проводить обучающие тренинги для сотрудников ТОО «Богатырь Комир». За период с начала внедрения - завершено 112 проектов, в том числе в 2014 году – 40 проектов. Общий экономический эффект от внедрения проектов составил 798,2 млн. тенге, в том числе в 2014 году – 306,0 млн. тенге.

Компания выполняет свои обязательства вкладывать инвестиции не только в совершенствование процессов и технологий добычи угольной продукции, но и в развитие интеллектуального потенциала.

Достигнутые результаты:



Обучение в рамках программы:



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 социальноориентированными 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 2014 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.

На поддержку и социальное развитие региона направлено 227,7 млн. тенге. Компания принимает участие в развитии и поддержании городских социальных инициатив, направленных на улучшение качества жизни людей, участвует в городских социальных программах.

Произведена работа по благоустройству детских и спортивных площадок Горного муниципального округа города Экибастуза. Силами структурных подразделений Компании были выполнены работы по покраске малых форм, планировка участков и установка ограждений детских площадок, завоз песка в песочницы. К зимнему сезону произведен частичный ремонт городских хоккейных кортов. Общая сумма затрат составила 3,4 млн. тенге.

За 2014 год силами работников структурных подразделений были произведены работы по благоустройству и озеленению закрепленных территорий структурных подразделений, из них:

- посадка деревьев на структурных подразделениях и в городе – 3215 шт.;
- посадка цветов – 22280 шт.;
- посев травы для формирования газонов – 214 кг.

Помимо этого, проводились работы по планировке прилегающих территорий, работы по уходу за газонами и существующими зелеными насаждениями. Затраты на благоустройство и озеленение территорий составили 3,9 млн. тенге. С наступлением зимнего периода, как и в предыдущие годы, в городском парке была установлена Новогодняя ледовая горка и ледяные фигуры, в течение зимнего периода проводилась заливка подшефных хоккейных кортов.

Ежегодно Компания участвует в городских благотворительных марафонах, оказывает безвозмездную помощь образовательным, спортивным учреждениям, общественным фондам города и области. Всего в отчетном году было оказано спонсорской и благотворительной помощи на сумму 356,7 млн. тенге.

III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Система оплаты труда и мотивация работников.

Система мотивации работников в Компании направлена на поощрение производительности, качества труда, признание творчества, исполнительности и инициативы – всех тех качеств, которые способствуют к эффективной деятельности и приводят к 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 мотивация стала стимулом к работе любого человека не только за заработную плату, но и активному желанию работать именно в нашей Компании, к получению наиболее высоких

результатов в своей ежедневной деятельности, к лояльности по отношению к руководству Компании. Система мотивации – это специальные мероприятия, направленные к внутренним потребностям и ценностям людей, работающих в Компании, которая постоянно совершенствуется, чтобы быть адекватной и адаптированной к рыночным отношениям, инновационным методам управления персоналом.

Принципы мотивации работников:

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

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

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

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

Ежегодно производится индексация тарифных ставок и окладов в соответствии с темпом инфляции в Республике Казахстан (Павлодарской области) по данным статистических органов. С 1 января 2014 года тарифные ставки (оклады) работникам Компании проиндексированы на 5%, а с 1 апреля увеличены на 10 % в соответствии с поручением Главы государства и согласования ФНБ «Самрук-Қазына». Среднемесячная заработная плата в 2014 году составила 142, 5 тыс. тенге.

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

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

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

Продолжая эксперимент по мотивации экскаваторных бригад на эффективное использование приобретенных экскаваторов, с бригадами 5 экскаваторов заключен Договор об установлении производственных заданий на 2014 год. По результатам деятельности за год членам бригад была выплачена премия: ЭКГ-15М № 1901 в размере 3,9 месячных тарифных ставок за выполнение объемных показателей на 103,6%, ЭКГ-15М №1902 - 3,6 (102,4%), ЭКГ-12УСМ №1603 - 3,9 (103,8%), ЭКГ-12УСМ №1604 - 4,5 (105,2%), ЭКГ-12УСМ №1605 - 5,0 (107,4%) на сумму 21,7 млн. тенге. В торжественной обстановке были вручены благодарственные письма и заключены договоры на 2015 год.

Для мотивации персонала на повышение чувства личной ответственности за общий результат в 2014 году 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 172,4 млн. тенге.

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

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

В 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 2010-2014 годы.

№	Период	Фактическая численность руководителей, специалистов и служащих (РСС), чел.	Количество работников РСС, охваченных оценкой, чел.	Степень охвата, %
1	2010	1586	120	7,6
2	2011	1594	383	24,0
3	2012	1593	412	25,9
4	2013	1608	477	29,7
5	2014	1588	470	29,6

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.

3.2. Корпоративная культура.

Одним из важных приоритетов Компании является внедрение и укрепление традиций Компании для создания корпоративного духа. Основным документом, определяющим ключевые элементы общей системы, является «Кодекс корпоративной этики». Этические принципы и стандарты Компании основаны на его ценностях, среди

которых главное место занимают уважение к людям, доверие, моральная ответственность, честность в отношениях внутри и за рамками Компании, открытость, профессионализм.

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

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

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

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

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

Компания активно использует различные виды не только материального, но и морального стимулирования и поощрения работников. К профессиональным праздникам проводятся конкурсы «Лучший по профессии», по результатам которых поощряются победители.

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

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

В связи с празднованием Дня Независимости Республики Казахстан награждены государственной наградой медалью «Ерең еңбегі үшін» (За трудовое отличие) 2 человека и 13 человек почетными грамотами ТОО «Богатырь Комир».

К профессиональному празднику «День Шахтера» награды и звания получили 390 чел, в т.ч.:

- Звание «Почетный работник угольной промышленности» - 16 чел.;
- Знак «Шахтерская Слава» - 145 чел.;
- Знак «Трудовая Слава» - 71 чел.;
- Почетные грамоты и благодарственные письма Акиматов и Маслихатов области и города - 12 чел.;
- Почетные грамоты Компании - 119 чел.;
- « Лучший работник компании» - 17 чел.;
- Медаль и Почетная грамота Ассоциации Казэнерджи - 5 чел.;
- Почетная грамота АО «Самрук-Энерго» - 5 чел.

Знаком «Почетный Шахтер» Российской Федерации награжден генеральный директор Щукин В.К.

С целью повышения профессионального престижа горняцких профессий, обеспечения их популяризации, мотивации и стимулирования проведено три конкурса «Лучший по профессии» среди основных рабочих профессий:

- на разрезе «Богатырь» - среди машинистов экскаваторов;
- в Богатырском погрузочно-транспортном управлении - среди машинистов тяговых агрегатов и машинистов тепловозов;
- в Управлении технологического транспорта - среди водителей большегрузных автомобилей.

Всего приняли участие в конкурсах 75 работников, из которых 45 заняли призовые места.

В 2014 году впервые была утверждена номинация «Лучший по профессии» среди молодёжи в возрасте до 29 лет. В этой номинации приняли участие 12 молодых рабочих из которых 8 заняли призовые места. Все участники конкурсов получили поощрительные призы за участие, победители награждены призовыми кубками, Почетными грамотами и денежными премиями.

Впервые в Республике Казахстан в последнее воскресенье сентября с 2014 года отмечается День труда. В целях повышения авторитета Человека труда в обществе, стимулирования производительности труда, пропаганды рабочих профессий и привлечения молодежи в сферу производства, многолетних традиций рабочих династий проведен конкурс: две трудовые династии Компании были награждены Грамотами и ценными подарками.

В честь праздника «День труда» введена награда «Еңбек ардагері» (Ветеран труда). Для рабочего человека очень важная награда, т.к. это направлено не только на укрепление и повышение престижа рабочих профессий, но и уважение к рабочим профессиям. Наградой «Еңбек ардагері» (Ветеран труда) удостоены 2 человека.

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

Для получения достоверной и своевременной обратной связи, проводятся опросы удовлетворенности персонала. В 2014 году степень удовлетворенности персонала составила 76,8 %, что соответствует оценке «хорошо».

3.3. Обучение и развитие персонала.

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

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

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

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

Преподавательский состав сформирован из главных (ведущих) специалистов и руководителей структурных подразделений. Для проведения теоретических занятий и консультаций ежегодно привлекается около 260 человек. Производственную практику осуществляют наставники, которых на структурных подразделениях насчитывается более 1000 человек. За отчетный период было предоставлено для организации профессиональной практики 684 аттестованных рабочих мест.

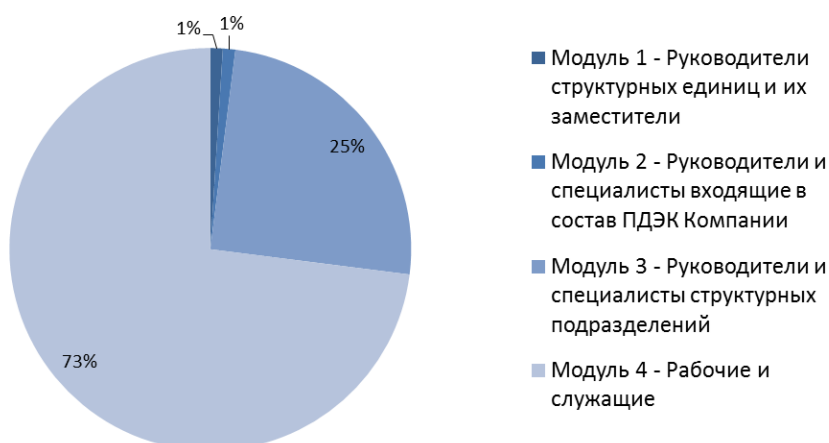
Профессиональное обучение осуществляется на основе учебных программ, разработанных Методическим кабинетом, с учетом квалификационных требований, объема учебных дисциплин и организации учебных процедур по следующим формам: подготовка новых профессий, переподготовка с одной профессии на другую, обучение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

Дополнительное профессиональное обучение



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

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



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

возможность для планирования и реализации учебных проектов, проведения анализа уровня подготовленности персонала.

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



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

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

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

На основании Приказа Министра транспорта и коммуникаций Республики Казахстан реализуются специализированные курсы подготовки водителей автотранспортных средств, перевозящих опасные грузы как по территории Республики Казахстан, так и в международном сообщении.

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

В 2013 году, сроком на три года, 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 59 чел. и список работников для выдвижения на должности линейных руководителей - в количестве 114 чел. Из списка резерва назначены на руководящие должности 7 сотрудников.

ТОО «Богатырь Комир» в области технического и профессионального образования и подготовке кадров взаимодействует с городскими и областными учебными заведениями: Экибастузский инженерно-технический институт им. Сатпаева, Экибастузский колледж инженерно-технического института, Экибастузский политехнический колледж, Экибастузский горно-технический колледж им. Пшембаева,

Экибастузский строительно-технический колледж, Павлодарский государственный университет, Карагандинский государственный технический университет, Инновационный Евразийский университет.

Подписаны долгосрочные Соглашения о социальном партнерстве и Меморандумы о сотрудничестве с Экибастузским политехническим колледжем и Экибастузским горно-техническим колледжем им. Пшембаева, Соглашение о сотрудничестве с Экибастузским инженерно-техническим институтом, Карагандинским государственным техническим университетом, Меморандум о сотрудничестве в рамках проекта «Планирование жизни и карьеры выпускников детских домов».

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

Большое внимание уделяется обучению и повышению квалификации персонала.

Прошли внешнее обучение на курсах повышения квалификации, приняли участие в семинарах и тренингах и прошли профессиональное развитие 303 сотрудника затраты составили – 86 млн. тенге.

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

На 2014 год 51,7% работающего персонала имеют высшее и среднее специальное образование.

3.4. Развитие и функционирование государственного языка.

С целью повышения уровня знания казахского языка каждый год Компанией выделяется 1,5 млн. тенге. Создана группа развития и функционирования государственного языка. Разработана новая программа, новое положение развития и внедрения языка. Состоялась презентация открытия «Кабинета этнокультуры казахского народа». В компании проводятся мероприятия, посвященные Дню языков народа Казахстана, Дню Независимости, празднованию Наурыза. Осуществляется стимулирование работников Компании, успешно освоивших государственный язык.

Специально оборудованный кабинет для обучения казахскому языку сотрудников ТОО «Богатырь Комир» по итогам завершившегося ежегодного городского конкурса признан лучшим среди учебных классов экибастузских организаций и учреждений. Сам же угольный гигант стал лидером в плане пропаганды государственного языка среди своих сотрудников.

Проведено городское мероприятие по празднованию «Наурыз мейрамы», с раскрытием тематики «Великий день- великие люди», посвященной 100-летию Шакена Айманова. Юрты ТОО «Богатырь Комир» заняли гран-при в конкурсе на лучшую юрту.

С начала сентября 2013 года по май 2014 года проводилось занятие по обучению работников Компании казахскому языку, согласно утвержденной программе. После окончания курса обучения казахскому языку всем учащимся группы были вручены сертификаты за успешное освоение программы начинающего уровня А-1 казахского языка и памятные статуэтки с надписью «Тілге деген құрмет үшін».

Для изучения казахского языка были приобретены пособия, словари, диски, необходимая литература на общую сумму 150,0 тыс. тенге, оформлен отдельный кабинет

казахского языка на сумму 100,0 тыс. тенге, 150,0 тыс.тенге использованы на проведение конкурсов на знание государственного языка.

В Компании разрабатывается и утверждается генеральным директором, на двух языках, программа развития государственного языка в соответствии с Законом РК от 11.07.97 «О языках в Республике Казахстан», предусматривающая организацию обучения государственному языку, расширение сферы его использования и подготовки к ведению делопроизводства на государственном языке в ТОО «Богатырь Комир» в соответствии с Законом «О языках» РК.

Компания вносит свой вклад в повышение статуса и расширение сферы использования государственного языка. Доказательством служит тот факт, что интерес к изучению казахского языка растет с каждым днем. В Компании казахскому языку обучаются 270 человек. Это в два с половиной раза больше, чем в прошлом. Популяризировать государственный язык среди работников, удалось благодаря языковой политике, проводимой руководством Компании.

В честь 25-летия со дня принятия Закона «О языках» «богатырцам» вручен диплом за первое место и номинация «Лучшее предприятие, пропагандирующее государственный язык».

В честь празднования Дня Независимости, было организовано и проведено торжественное мероприятие, с активным участием групп изучающих государственный язык. Проведена подписная кампания на периодические издания на государственном языке (газеты «Отарқа», «Сарыарқа самалы», «Егемен Қазақстан»). на сумму 1,0 млн. тенге.

3.5. Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.

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

Взаимодействие с профессиональными союзами устанавливается на следующих уровнях:

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

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

Правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения между администрацией и коллективом работников, является Коллективный договор между администрацией Компании и трудовым коллективом по регулированию социально-экономических и трудовых отношений на 2011-2015 годы, который принят 10 июня 2011 года на конференции трудового коллектива и зарегистрирован в отделе Государственной инспекции труда г. Экибастуза. Коллективный договор не только сохраняет положение работников, предусмотренное трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, но и повышает их благосостояние.

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

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

Основные направления реализации льгот:

- поощрение в связи с юбилейными датами, единовременные пособия при уходе на пенсию;
- частичная компенсация стоимости операций, до и 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 минимальной заработной платы, установленной в РК;
- оплата дополнительных расходов пострадавшим на производстве, на лечение, протезирование и др. виды медицинской помощи, если он признан нуждающимся в них по справке МСЭ.

С 2011 года дополнительно, по Коллективному договору выплачиваются:

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

Во исполнении Коллективного договора в части обеспечения своевременных ремонтов, направленных на улучшение социально бытовой сферы на подразделениях Компании, в 2014 году были проведены работы по ремонту и благоустройству объектов социальной сферы. Всего произведено капитальных и косметических ремонтов объектов соц. сферы Компании на сумму свыше 66,9 млн. тенге.

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

Общественный фонд «Богатырь Комир» оказывает адресную социальную помощь малообеспеченным неработающим пенсионерам и работникам, многодетным семьям, инвалидам I- III групп, детям-инвалидам, матерям-одиночкам. На содержание фонда и социальную помощь перечислено 57,4 млн. тенге.

Общественный медицинский фонд «Халық Денсаулығы» оплачивает лечение работников и членов их семей, участвующих в фонде. Компания выделила в 2014 году медицинскому фонду для частичной компенсации стоимости лечения работников, дополнительно к их взносам, для лечения работников «группы риска», а также на содержание фонда 69,4 млн. тенге.

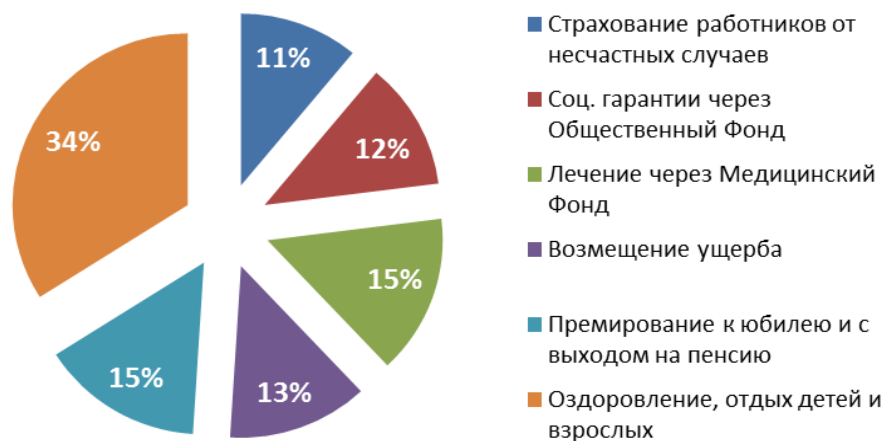
Для успешного решения проблем работающей молодежи, молодых семей производится оплата обучения в ВУЗах работникам, одновременно совмещающим работу и обучение, по остродефицитным для Компании специальностям, выделяются:

- беспроцентные ссуды на приобретение жилья в размере до 1,5 млн. тенге;

- беспроцентные ссуды на обучение до 400 тыс.тенге;
- беспроцентные ссуды при рождении ребенка в размере до 30,0 тыс. тенге;
- бесплатные путевки в центр отдыха «Жасыбай».

Стоимость социального пакета, включая дополнительные льготы и гарантии Компании, составляет более 500,0 млн. тенге. Затраты на содержание объектов социально-бытового назначения составили 254,1 млн. тенге.

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



3.6. Молодежная политика.

В 2014 году принято на работу 480 чел молодёжи, что составляет 62,6% от общего количества вновь принятых. Трудоустроены 14 выпускников по программе: «Обучение по грантам и именным стипендиям ТОО «Богатырь Комир», всем молодым рабочим предоставлена работа по присвоенной в учебном заведении квалификации.

Руководство Компании, осознавая всю важность развития вектора омоложения кадровых ресурсов, прилагает усилия по привлечению молодых людей в ряды Компании, уделяя большое внимание развитию и совершенствованию молодежной политики Компании. Численность молодых работников в возрасте до 29 лет составляет 1472 человек.

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

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

- утвержден перечень остродефицитных специальностей и предусмотрены льготы;

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

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

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

Компания ежегодно заключает Договор с КГУ «Центр занятости г. Экибастуза» и трудоустраивает выпускников на молодежную практику. В 2014 году прошли молодежную практику 12 человек, из которых 5 трудоустроены на постоянные рабочие места.

Для поддержания малообеспеченных семей в 2014 году Компания на летний период приняла 8 учащихся средних школ для работ по озеленению территорий АБК

структурных единиц и горного округа в г. Экибастузе. Также на временные рабочие места в центре отдыха «Жасыбай» были приняты 83 студента учебных заведений г. Экибастуза, Павлодара и Баян-Аула по рабочим профессиям: кухонные рабочие, помощники воспитателя, грузчики, горничные, уборщики служебных помещений, дворники.

Компания выделяет именные стипендии и гранты на обучение учащихся учебных заведений. За этот период именные стипендии получили 81 учащийся профессионального образования (46 учащихся Экибастузского колледжа №18 и 35 учащихся Экибастузского политехнического колледжа), гранты получили 51 чел. (26 студент дневной формы обучения и 25 работников Компании, обучающихся по заочной форме). Гранты выделены в Экибастузский инженерно-технический институт, Павлодарский государственный университет, Карагандинский государственный технический университет, Экибастузский колледж инженерно-технического института для учащихся, обучающихся по специальностям: Маркшейдерское дело, Геология, Подземная разработка месторождений полезных ископаемых, Технология машиностроения, Автомобили и автомобильное хозяйство.

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

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

В целях сплочения молодежи и содействия развитию их творческого потенциала традиционно в Компании проводятся мероприятия «Осенний бал», «Зажги свою звезду», «КВН». Силами участников молодежного движения проводятся мероприятия в Международный женский день, в праздник «Наурыз» и на главном празднике трудового коллектива Компании — Дне Шахтера. В ОМД создан Информационный отдел, в состав которого входят молодые работники, умеющие излагать свои мысли в виде статей, рассказов, стихов. На них возложена миссия создания медийности вокруг движения, идет продвижение веб-сайта ОМД (www.omdbk.kz). Сайт является инкубатором идей, центром обсуждения мероприятий, событий. Здесь описываются и обсуждаются прошедшие события, а также размещается информация о предстоящих мероприятиях.

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

IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.

4.1. Обеспечение противоаварийной устойчивости.

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

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

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

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

- ведение планомерной работы по проверке состава рудничного воздуха, пылевзрывоопасности и запыленности горных выработок шахты и других обслуживаемых объектов, 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 филиала «МВГСО» РГКП «ЦШ ПВАСС» КГК за ЧС и ПБ МЧС 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 2014 году.

№	Наименование показателя	2012	2013	2014
1.	Проведено проверок состояния БиОТ, пром. санитарии руководителями, специалистами, ИТР структурных единиц.	1983	2028	2348
2.	Выявлено нарушений	12237	12622	12948
3.	Запрещена эксплуатация (объектов, оборудования и т.п.)	16	27	14
4.	Проведено проверок гос. органами надзора	4	4	2
4.1	Государственная инспекция труда. Выявлено/Устранено	122/122	38/38	4/4
4.2	ОГТКП. Выявлено/Устранено	62/ 62	30/30	0
4.3	ОГПК. Выявлено/Устранено	2/2	54/54	0
4.4	УГСЭН. Выявлено/Устранено	17/17	14/14	6/6
5.	Издано приказов, распоряжений по безопасности и охране труда,	386	416	425
6.	Привлечено к дисциплинарной ответственности, чел.	207	164	110
7.	Поощрено за улучшение условий безопасности и охраны труда, чел./млн. тенге	274/1,7	286/2,4	314/2,1
8.	Проведено заседаний ПДК (постоянно-действующая комиссия по БиОТ)	86	92	89

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 2014 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;
- проведены мероприятия к Всемирному дню охраны труда - Компания приняла активное участие в городских смотрах-конкурсах, по результатам которого ТОО «Богатырь Комир» принято «Лучшим предприятием-участником в области безопасности и охраны труда по городу Экибастуз в 2014 году».

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

4.3. Производственный травматизм.

В 2014 году наблюдается снижение несчастных случаев:

№	Показатели	2012	2013	2014
1	Численность работающих в организации на конец года, чел.	7283	7138	6928
	в том числе женщин	1833	1843	1822
2	Количество несчастных случаев	8	4	1
	в том числе групповых	1	-	-
3	Количество пострадавших	10	4	1
	в том числе женщин	-	-	-
4	Количество пострадавших со смертельным исходом	-	-	-
	в том числе женщин	-	-	-
5	Количество пострадавших с тяжелым исходом	7	-	1
	в том числе женщин	-	-	-
6	Количество пострадавших в групповых н/с	3	-	-
	в том числе смертельным исходом	-	-	-
7	Количество женщин, пострадавших в групповых н/с	-	-	-
	в том числе со смертельным исходом	-	-	-
8	Количество пострадавших по профзаболеванию (первично выявленных)	-	-	-
9	Коэффициент частоты н/с на 1000 работающих	1,39	0,56	0,14

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

Основной причины несчастного случая явилось нарушение правил безопасности и охраны труда.

4.4. Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний.

В течение 2014 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 71,1 млн. тенге.

По результатам анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности за 12 месяцев 2014 года в сравнении с этим же периодом 2013 года можно отметить снижение общей заболеваемости и по случаям (- 11,1) и рост заболеваемости по дням (+ 3,3).

Случаи на 100 раб.		Динамика	Дни на 100 раб.		Динамика
2013	2014		2013	2014	
127,6	116,5	- 11,1	1556,4	1559,7	+ 3,3

Снижение общей заболеваемости по следующим нозологиям:

- гипертония
- острые респираторные заболевания
- инфекции кожи
- заболевания костно-мышечной системы

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 установлена специальное оборудование для профилактики и лечения заболеваний костно-мышечной системы. В медицинских пунктах на структурных подразделениях Компании медицинские работники ТОО «Казанада» совместно со специалистами городского Центра ЗОЖ проводят Акции по профилактике заболеваний сердечно-сосудистой и костно-мышечной систем с последующей консультацией ведущими узкими специалистами Центральной Городской больницы (кардиолог, невропатолог, терапевт) с определением экспресс-тестом биохимических анализов.

Регулярно на подразделениях Компании медработниками с профилактической целью проводятся лекции, беседы, занятия по оказанию доврачебной помощи, выпускаются санитарные бюллетени, проводится дезинфекционная обработка рабочих мест.

Для профилактики вспышки вирусных заболеваний в предсезонный период проводится вакцинация и витаминотерапия. В 2014 году противогриппозную вакцину «Инфлювак» получило свыше 2000 чел., работникам Компании на подразделениях розданы витамины «Ревит» и таблетки «Ремантадин».

С целью раннего выявления хронических заболеваний и первых признаков профессиональной патологии ежегодно в Компании, по предписанию санэпиднадзора, проводятся профилактические медицинские осмотры. Количество работников прошедших ежегодный проф.медосмотр и флюорографию в 2014 году составило 6060

человек. Общая сумма, затраченная на проведение медицинских осмотров, составила 7,7 млн. тенге.

По итогам профилактического осмотра формируется «группа риска». Критерием для отбора данной группы является стаж работы, наличие вредных условий труда (вибрация, шум, пыль, загазованность, физические перегрузки и т.д.), возраст, сопутствующие заболевания. По «группе риска» пролечено 167 работников на общую сумму 8,0 млн. тенге за счет средств Компании, оплата социального пособия по листку нетрудоспособности которым производится в размере 100% средней месячной заработной платы.

За 2014 год плановое стационарное лечение в частных клиниках города получили 1692 человека. Амбулаторное обследование и лечение получили 4515 человек.

Компания предоставляет бесплатные путевки на санаторно-курортное лечение работникам, проработавшим не менее 50% годового рабочего времени в зоне выделения сероводорода и окиси углерода. За отчетный период 403 работников Компании поправили свое здоровье в санаториях и профилакториях Казахстана и России.

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

Компания имеет собственный центр отдыха «Жасыбай», включающий в себя: детский оздоровительный центр «Карлыгаш» и дом отдыха «Березка», расположенные в национальном заповеднике Баян-Аула на озере Жасыбай.

В центре отдыха «Жасыбай» прошли оздоровление 2017 работников Компании и членов их семей, в том числе 38 детей из малообеспеченных семей отдохнули в детском оздоровительном центре «Карлыгаш» бесплатно.

В соответствии с Бюджетом инвестиционных затрат и дизайн-проектом по благоустройству дома отдыха «Березка» в 2014 году был реализован очередной этап программы благоустройства территории дома отдыха.

На территории ДО «Березка» произведено строительство футбольного поля с искусственным покрытием размером 75x50 м. В целом, затраты на благоустройство территорий ЦО «Жасыбай» (капитальное строительство) составили 31,1 млн. тенге.

В рамках выполнения плана по капитальному ремонту произведены работы по обустройству бытовых помещений, комнат для отдыхающих, улучшению социально-бытовых условий для рабочего персонала ЦО «Жасыбай». Общая сумма затрат по проведению капитальных ремонтов в ЦО «Жасыбай» в 2014 году составила 34,3 млн. тенге.

4.5. Развитие массового спорта.

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

Спортивно-оздоровительный комплекс ТОО «Богатырь Комир» включает: футбольное поле, игровой зал, зал тяжелой атлетики, фитнес класс, фойе для игры в настольный теннис, сауну с бассейном, раздевалки с душевыми, площадку с искусственным покрытием для большого тенниса, площадку для пляжного волейбола, установлено оборудование для занятий «Workout». На территории завода РГТО действует игровой зал, городошная площадка, футбольное поле.

На проведение и участие в спортивно-массовых мероприятиях Компании, города, области и РК за отчетный период израсходовано – 4,3 млн. тенге, на приобретение спортивного оборудования и инвентаря, спортивной экипировки, израсходовано – 3,1 млн. тенге.

С целью снижения заболеваемости, потерь рабочего времени и повышения уровня продолжительности жизни работников, на производстве реализуется «Программа развития физкультурно-спортивного движения на 2010-2020 годы», разработанная в свете реализации послания Главы государства народу Казахстана «Новое десятилетие – новый

экономический подъём – новые возможности Казахстана». Задача программы – внедрение принципа солидарной ответственности человека за своё здоровье, пропаганда здорового образа жизни, развитие и внедрение массового спорта. В занятия различными видами спорта вовлечены работники всех возрастных категорий. ТОО «Богатырь Комир» занимает лидирующее место среди промышленных предприятий города по вовлеченности своих работников в занятие спортом.

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

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

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

Год	Посещаемость Спортивно-оздоровительного комплекса	Участие в спортивно-массовых мероприятиях компании, города, области и РК	Итого
2012	1520	340	1860
2013	1560	380	1940
2014	1600	400	2000

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

Год	Внутри компании	Городские, областные, РК	Итого
2012	46	52	98
2013	48	58	106
2014	51	73	124

В отчетном году команда «Богатырь Комир» заняла:

- второе место в рабочей Спартакиаде среди предприятий и организаций города Экибастуза, по 13-ти видам спорта.

- в г. Астана, первое место в II-ой Спартакиаде АО «Самрук-Энерго» (5 видов спорта), среди работников группы компаний «Самрук-Қазына».

- первое место в Чемпионате города по футболу.

- первое место в Республиканских соревнованиях «Иртышский меридиан».

В 2014 году работник Компании завоевал бронзовый приз на Чемпионате мира по борьбе дзюдо в Испании и Чемпионате мира по самбо в Греции (среди ветеранов).

Ежегодно, начиная с 2006 года, к празднику Всемирного Дня защиты детей, проводятся спортивно-массовые мероприятия для детей работников компании. На стадионе спортивно-оздоровительного комплекса проводится футбол для мальчишек, среди команд девочек проводятся «Веселые старты»

По сравнению с 2013-ым годом число участников в 2014-м возросло с 140 до 200 детей (14 команд по футболу, 10 команд – приняли участие в соревнованиях «Веселые старты»).

Все команды-участницы награждаются призами (спортивным инвентарем) и все присутствующие на спортивном празднике дети получают сладкие подарки.

V. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

5.1. Система экологического менеджмента.

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

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

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

5.2. Природоохранные мероприятия.

В 2014 году выполнялась программа мероприятий по охране окружающей среды:

5.5. В целях пылеподавления - орошение при экскавации угля и полив технологических автодорог в разрезе. Использование шахтных вод на полив технологических автодорог в объеме 174,3 тыс. м³ позволило снизить объем сброса загрязняющих веществ с шахтными водами на 25,2 тонны. Текущие затраты на пылеподавление составили 110,4 млн. тенге;

5.6. Работы по профилактике, локализации и тушению эндогенных пожаров на отвалах. При плане 50,0 млн. тенге выполнение составило 49,7 млн. тенге. Снижение выделения газообразных загрязняющих веществ в атмосферу составило 4,8 тыс. тонн;

5.7. Согласно рабочему проекту «Рекультивация отвала «Южный» разреза «Северный» закончились работы по техническому этапу рекультивации. Затраты составили 19,9 млн. тенге.

За отчетный период запланировано природоохранные мероприятия на сумму 969,6 млн. тенге, факт выполнения составил 1 349,7 млн. тенге. Экономический эффект от внедрения мероприятий составил 137,6 млн. тенге.

5.3. Снижение отходов производства.

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

➤ Снижение размещения вскрышных пород во внешние отвалы, за счет формирования внутреннего отвала, составило 7,06 млн. м³;

➤ Золошлаки, образующиеся от работы котельной, в количестве 5687 тонн использованы на благоустройство заболоченной территории;

➤ Отработанные масла собраны в количестве 241,8 тонн, из которых 135,7 тонн передано сторонним организациям; 92,3 тонн использовано на собственные нужды;

➤ Передано на утилизацию 8 247 шт. отработанных ртутьсодержащих ламп;

➤ Реализовано потребителям 1 727,4 м³ шпалы-дрова; 400 шт. шпалы, пригодной для строительства; 476 отработанных автошин; 797 п.м. отработанной транспортной ленты; 143 шт. б/у металлических бочек; 18,9 тонн отработанных аккумуляторов; 6 358,2 тонн отходов и лома цветного и черного металла.

➤ Передано для последующей утилизации 2,9 тонны отработанного электролита;

➤ Направлено на захоронение 132,7 тонн отходов Янтарного уровня опасности, 3 138,3 м³ отходов Зеленого уровня опасности, 3 610 м³ бытовых отходов.

5.4. Рекультивация земель.

В соответствие с Программой ликвидации последствий деятельности, согласованной Министром энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан и предусмотренной Контрактом на добычу угля Экибастузского каменноугольного месторождения в пределах разрезов «Богатырь» и «Северный» в Павлодарской области, в 2014 году продолжены работы по рекультивации отвала «Южный».

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

В 2014 году рекультивация проведена на площади 15,2 га. Стоимость работ составила 19,9 млн. тенге.

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

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Компания «Богатырь Комир» представила широкой общественности очередной Социальный отчет, в котором нашла отражение ключевая информация о деятельности Компании за 2014 год.

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

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