Совместное
Казахстанско-Российское
предприятие по добыче угля

БОГАТЫРЬ КОМИР

Социальный отчет 2011

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ……..3

I. О КОМПАНИИ…….4

Инновации в производственных процессах и технологии.
Система менеджмента качества.

II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО……..8

III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ……11

Политика в области управления человеческими ресурсами.
Система оплаты труда и мотивация работников.
Корпоративная культура.
Обучение и развитие персонала.
Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.

IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА……..22

Обеспечение противоаварийной устойчивости.
Политика, проводимая ТОО «Богатырь Комир»
в области безопасности и охраны труда.
Производственный травматизм.
Охрана здоровья, профилактика профессиональных заболеваний.
Развитие массового спорта.

V. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ……31

Природоохранные мероприятия.
Снижение отходов производства.
Рекультивация земель.
Рациональное использование энергии.
Водопотребление.
Экологические платежи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ…… ……35

ОБРАЩЕНИЕ.

Уважаемые партнеры, коллеги!

Представляю вашему вниманию второй 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 2011 году позволяют говорить о том, что все поставленные задачи мы выполнили в полном объеме. Сохранили не только устойчивые показатели производства и продаж, но и увеличили их в сравнении с 2010 годом на 5 процентов, реализовав 40,5 миллиона тонн угля. Таким образом, мы сумели удержать завоеванные позиции самого надежного и проверенного поставщика продукции для энергосистем Казахстана и Российской Федерации. Вновь укрепили свои конкурентные преимущества на угольном рынке. 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. Для нас важным приоритетом остается программа по продвижению среди персонала предприятия идей здорового образа жизни. Вызывает глубокое удовлетворение то, что все большее число сотрудников компании с глубоким пониманием относится к тому, что укрепление их собственного здоровья является залогом успешной трудовой деятельности, профессионального роста.

В 2011 году «Богатырь Комир», как социально-ориентированное предприятие, принимало активное участие в реализации различных социальных проектов. Наше взаимодействие с акиматами городов Павлодара и 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. На социальные программы, на выплату льгот и компенсаций, предусмотренных коллективным договором, компания в 2011 году выделила более одного миллиарда тенге.

Мы особенно гордимся тем, что компания дважды была призером республиканского конкурса «Парыз» в номинации «Лучшее социально ответственное предприятие» и «Лучший коллективный договор», является победителем Национального конкурса «Алтын Журек» в номинации «За поддержку и развитие спорта», обладателем серебряной статуэтки и диплома первого Казахстанского конкурса «Сенім-2010».

Этот отчет - рассказ о том, чем жил «Богатырь Комир» и каждый его сотрудник в 2011 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

- **57,8% - Республика Казахстан**
- **42,2% - 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.

На 2011 год было намечено реализовать потребителям 38 миллионов тонн угля. Но прошедший год внес положительные корректировки в этот план. В результате Компания добыла и отгрузила на энергосистемы Казахстана и Российской Федерации 40,5 миллиона тонн угля, что выше уровня продаж за аналогичный период 2010 года на 5 процентов, или на 1,8 миллиона тонн. Сделав очередной уверенный шаг в сторону увеличения добычи и реализации угля, «Богатырь Комир» не намерен сдавать достигнутые позиции. По предварительным данным на энергетические объекты Казахстана и России в 2012 году будет отгружено более 44 миллионов тонн топлива.

Погрузка вскрыши в думпкары

В состав Компания входят: разрез «Богатырь», Богатырское ПТУ, завод РГТО, 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».

На предприятии трудится 7132 человек 44 национальностей, в том числе:

- русских – 50 %
- казахов – 29 %
- украинцев – 10 %
- немцев – 3 %

Работников с высшим образованием – 1401 человек.

Инновации в производственных процессах и технологии.

Основным направлением инновационной деятельности Кампании является переход на циклично-поточную технологию добычи и усреднения угля на разрезе «Богатырь».

Для подготовки фронта горных работ под строительство объектов циклично-поточной технологии на разрезе «Богатырь» была завершена реконструкция транспортной схемы, которая обеспечила:

- сокращение протяженности внутрикарьерных железнодорожных путей и количества стрелочных переводов;
- увеличение пропускной способности железнодорожных станций до 150 тысяч тонн угля в сутки;
- уменьшение средней дальности транспортировки угля с 16 до 12 километров;
- разблокировку без дополнительных затрат на вскрышу более 40 миллионов тонн угля.

В октябре 2010 года строительство всех намеченных объектов завершено, а в декабре утвержден Акт государственной приемочной комиссии о приемке в эксплуатацию. Общий объем инвестиций составил 2,9 миллиарда тенге.

В настоящее время реализованы два этапа перехода на автоконвейерную технологию, которые включают в себя:

1. Реконструкцию действующего на разрезе «Богатырь» конвейерно-железнодорожного комплекса по усреднению и погрузке угля с увеличением его производительности до 14 миллионов тонн угля в год;
2. Внедрение авто-железнодорожной технологии с применением гидравлических экскаваторов, большегрузных автосамосвалов, а также конвейерно-железнодорожной технологии по усреднению угля.

Погрузка угля

Для реализации заключительного этапа циклично-поточной технологии добычи с усреднением всего объема добываемого угля проведены предварительные организационные мероприятия по определению инжиниринговых и проектных компаний, которые в свою очередь отразят в проектных документах полное техническое перевооружение предприятия, строительство магистральных конвейеров с дробильно-перегрузочными пунктами перегрузки угля с автомобильного на конвейерный транспорт, подъемных конвейеров для транспортировки угля из разреза на поверхность, а также усреднительно-погрузочный комплекс на стационарном борту разреза.

Освоение инвестиционных вложений ТОО «Богатырь Комир» в 2011 году составило 7 323,3 миллионов тенге, в том числе на развитие производства – 1 353,3 миллиона тенге и на поддержание действующих производственных мощностей – 5 970,0 миллионов тенге.

Система менеджмента качества.

Особую роль в развитии Компании сыграли разработка и внедрение системы управления качеством, которая позволила развить и усовершенствовать технологию, производство и систему управления предприятия в целом, позволила поднять на более высокий качественный уровень конкурентоспособность продукции.

Certificate of Registration

MOODY INTERNATIONAL

Данный сертификат подтверждает, что система менеджмента качества

ТОО «Богатырь Комир»

Республика Казахстан, г. Экибастуз, ул. Строительная, 23

была проверена и признана соответствующей требованиям стандарта

ISO 9001:2008

Настоящим подтверждается регистрация при условии неизменного соблюдения правил и условий сертификации.

Область сертификации:
Добыча и транспортировка угля и щебня, ремонт горно-технологического оборудования

Номер сертификата: 40075

Дата первоначального выпуска: 9 мая 2006

Выдан: 24 июня 2010

Действителен до: 28 июня 2012

Authorised Signature

Moody International Certification Ltd.

ZERTIFIKAT ◆ CERTIFICATE ◆ 認證 ◆ СЕРТИФИКАТ ◆ CERTIFICADO ◆ CERTIFICAT

СЕРТИФИКАТ

Орган по сертификации общества TÜV SÜD Management Service GmbH

удостоверяет, что предприятие

ТОО «Богатырь Комир»
141209, Республика Казахстан, г. Екибастуз, ул. Строительная, 23

в следующей области действия

Добыча угля открытым способом. Реализация угля

внедрило и применяет систему экологического менеджмента.

В результате аудита, № отчета 70121530 получено подтверждение, что требования

ISO 14001:2004

выполнены. Данный сертификат действителен до 13.08.2012 г.

Регистрационный номер сертификата 12 104 29054 TMS

Сегодня на предприятии внедрены международные стандарты ISO 9001 и ISO 14001, которые обеспечивают:

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

С 2006 года в ТОО «Богатырь Комир» разработана, успешно внедрена и поддерживается в рабочем состоянии система менеджмента качества, в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001 «Система менеджмента качества. Требования».

Областью сертификации является добыча и транспортировка угля и щебня, а также ремонт горно-технологического оборудования.

Эффективность работы системы менеджмента качества ежегодно подтверждают внешние независимые аудиторы, проводимые сертифицированным органом ТОО филиал «Moody International» (г. Алматы), а также внутренние аудиторы. Последний сертификат от 24.06.2010 № 40075 выдан после успешного прохождения очередного аудита наблюдения в мае 2010 года, по результатам которого система менеджмента качества компании признана соответствующей требованиям стандарта ISO 9001:2008. Следующий аудит наблюдения, состоявшийся в мае 2011 года, также пройден успешно. В мае 2012

года Компании предстоит подтвердить соответствие своей системы менеджмента качества требованиям стандарта ISO 9001:2008 в ходе ресертификационного независимого аудита, предусматривающего обновление ранее выданного сертификата по результатам его успешного прохождения.

Для более эффективной работы в Товариществе ежегодно проводится обучение работников (руководства, линейного персонала, внутренних аудиторов) по требованиям системы менеджмента качества. В декабре 2011 года было обучено 30 работников по курсу «Внутренний аудитор системы менеджмента в соответствии с ISO 9001:2008 и ISO 19011:2002». В текущем году рассматривается возможность проведения обучения группы работников по общим требованиям системы менеджмента качества в соответствии со стандартом ISO 9001:2008.

II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.

Компания активно принимает участие:

- в продвижении Глобального договора ООН в сфере трудовых отношений путем присоединения к Соглашению между Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и социально ориентированными бизнес-структурами Казахстана;
- в решении социальных вопросов, экономической политике, направленной на стимулирование модернизации и роста производства, внедрения новых технологий в угольной отрасли, рост доходов ее работников путем заключения Отраслевого (тарифного) соглашения между Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан, Профсоюзом работников угольной промышленности Республики Казахстан и Работодателями угольной промышленности Республики Казахстан.

В соответствии с Соглашением о взаимном сотрудничестве с Акиматом Павлодарской области в рамках социальной ответственности бизнеса Компания участвует в реализации социально-значимых проектов региона. На эти цели в 2011 году израсходовано 382,5 миллионов тенге. Компания принимает участие в развитии и поддержании городских социальных инициатив, направленных на улучшение качества жизни людей. В соответствии с Соглашением о социальном партнерстве между акиматом города, работодателями и профсоюзом, участвует в городских социальных программах:

- по трудоустройству безработных, инвалидов и лиц, освободившихся с мест лишения свободы – принято на вакантные места 113 человек по направлению отдела занятости и социальных программ акимата города Экибастуза;
- по поддержке молодежи – предоставляется возможность получить практические навыки по избранной специальности путём трудоустройства на молодёжную социальную практику. Принято для прохождения молодёжной социальной практики 37 чел;
- по профессиональной подготовке, прохождению производственной практики и трудоустройству учащихся – на производственной базе ТОО «Богатырь Комир» ежегодно проходят производственную практику более 1000 человек.
  10 учащихся городских профессиональных учебных заведений, обучающихся по остродефицитным для Компании специальностям, получили именные стипендии.

За отчетный период была проделана значительная работа по благоустройству детских, спортивных и агитационных площадок на территории Горного муниципального округа г. Экибастуза. Силами структурных подразделений Компании были выполнены следующие работы:

- во дворах микрорайонов изготовлены и установлены детские качели, горки – 136 шт.;
- изготовлены и установлены «грибки» и песочницы – 25 шт.;
- произведен ремонт, покраска и установка малых архитектурных форм – 40 шт.;
- для обустройства 267 м^2 территорий дворов и детских площадок завезен песок, отсев и щебень;
- отремонтировано и установлено более 2500 м ограждений детских площадок.

Общая сумма затрат по данным работам составила 4,2 миллиона тенге.

Детская площадка во дворе по адресу ул. М.Жусупа, 29

По программе благоустройства территорий и ремонта социальных объектов на промышленных площадках Компании были выполнены следующие работы:

- озеленение территорий и работы в зеленых зонах – 12 498 м^2;
- побелка, покраска, ремонт производственных зданий – более 8000 м^2;
- побелка, покраска, ремонт служебных помещений – более 1150 м^2;
- ремонт помещений социально-бытового назначения – более 600 м^2;
- покраска сооружений, металлоконструкций – более 2 700 м^2;
- планировка/восстановление прилегающих территорий – 7400 м^2;
- завоз отсева, щебня – более 1800 м^3;
- ремонт и благоустройство бытовых вагончиков – 32 шт.;
  замена труб тепло- и водоснабжения – 746 м.

Благоустроенная территория у АБК БПТУ

В 2011 году в Горном округе на территории средней школы № 6 в качестве спонсорской помощи городу Экибастузу была построена современная футбольная площадка с искусственным покрытием, сметной стоимостью свыше 14 миллионов тенге.

Футбольное поле в школе № 6 Горного муниципального округа

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 507,5 миллионов тенге.

III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

В современной рыночной экономике кадровая политика является одним из ключевых инструментов обеспечения конкурентных преимуществ бизнеса, поддержания стабильности его развития и функционирования. Компания ориентирована на использование персоналом современных подходов в сфере управления, планомерного совершенствования профессиональной компетенции сотрудников, развитие корпоративной культуры.

В ТОО «Богатырь Комир» разработана и внедрена «Политика в области управления человеческими ресурсами», направленная на реализацию миссии Компании и достижение ее стратегических целей.

Цель политики - сохранение и развитие персонала, способного эффективно и качественно выполнять поставленные задачи, направленные на полное удовлетворение потребителей энергетическим углем.

Объект политики - человеческие ресурсы, представленные совокупностью различных качеств людей, определяющих их общую трудоспособность к производству материальных и духовных благ.

Управление человеческими ресурсами охватывает процессы управления социальным развитием, профессиональной ориентацией, образованием, занятостью, ротацией кадров, трудом, мотивацией и т. п.

Система оплаты труда и мотивация работников.

Принципы оплаты труда и 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.

Тарифные ставки и оклады устанавливаются по разрядам с учетом квалификации, по установленной градации, что дает возможность оценивать труд каждого работника в зависимости от результатов прилагаемых усилий, качества и опыта работы. Условием продвижения рабочего, специалиста на следующий шаг (разряд, должность, категорию) является успешное выполнение своих функций, прохождение специального периодического обучения, аттестация и оценка персонала по результативности его труда.

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.

Ежегодно производится индексация тарифных ставок и окладов в соответствии с темпом инфляции в Республике Казахстан (Павлодарской области) по данным статистических органов. Среднемесячная заработная плата в 2011 году выросла на 14,1 % и составила 106,3 тысяч тенге.

Важное место в политике управления персоналом занимает система мотивации работников, которая включает в себя различные виды материального и морального поощрения, выражающиеся в премировании персонала за выполнение количественных и качественных показателей ремонта; выполнение особо важных производственных заданий; ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства; за предложения по уменьшению затрат на производство, повышение рентабельности и др.

В условиях постоянного изменения среды — появления новых технологий, а также повышения конкуренции на рынке — предприятия особенно заинтересованы в том, чтобы найти уникальный «рецепт», позволяющий им оставаться успешными. Любое предприятие совершенствуется через развитие работников, но желание и способности развиваться нельзя в готовом виде «купить на рынке». Эффективность труда можно повысить за счет реализации уникальных индивидуальных способностей людей — их знаний, умений и опыта, личностных особенностей, которые проявляются в поведении и отношении к делу, в увлеченности и инновационности.

В целях внедрения передовых форм управления персоналом, развития персонала, повышения производительности и качества выполняемой работы в июне 2010 года в ТОО «Богатырь Комир» стартовал проект по внедрению одного из основных бизнес-процессов в области управления человеческими ресурсами: Оценка эффективности деятельности персонала (ОЭДП).

Оценка эффективности персонала - это процедура оценки эффективности и результативности деятельности работников предприятия.

За отчетный период по проекту «Оценка эффективности деятельности персонала» были выполнены следующие задачи, поставленные на 2011 год:

1. С целью автоматизации процесса оценки эффективности деятельности персонала, получения данных для объективной оценки и справедливой мотивации персонала, а также повышения производительности труда было разработано программное обеспечение «Оценка эффективности деятельности персонала»;

2. Проведена ОЭДП финансово-экономического блока;

3. Внедрена система ОЭДП в производственно-техническом блоке;

- Реализация данного проекта для руководителей и внутренних консультантов (работников производственно-технического блока), осуществлялась путем привлечения консультантов-контрагентов учебных заведений.
- Реализация проекта для рядовых сотрудников производственно-технического блока производилась собственными силами.

Руководством Компании было предусмотрено ежеквартальное премирование работников по результатам оценки.

- Фонд на премирование утверждается в составе бюджета Компании.
- Ежеквартально он утверждается генеральным директором для каждого подразделения в соответствии с тарифным фондом работников, подлежащих оценке.
- Премирование производится на основании протокола оценочной комиссии.
- Для одного работника премия максимальными размерами не ограничивается.
- Премируются работники, достигшие рейтинга эффективности А, В и С.
- Для расчета премии учитываются:
  - процент базовой премии;
  - результативность работника;
  - выполнение дополнительных работ за временно отсутствующего работника;
  - оклад за фактически отработанное время в квартале.

Достигаемые результаты:

1. Объективная оценка вклада каждого работника в достижение поставленных перед структурным подразделением задач и целей.
2. Планирование профессионального развития персонала.
3. Вовлечение руководителей в обсуждение с работниками перспективных и долгосрочных целей.
4. Своевременное выявление и мониторинг причин низкой результативности сотрудника, негативно влияющего на конечный результат структурного подразделения.
5. Ротация кадров, повышение в должности, создание кадрового резерва.
6. Оперативное принятие мер по устранению причин невыполнения поставленных целей и повышения производительности работника.

Корпоративная культура.

Одним из важных приоритетов Компании является внедрение и укрепление традиций предприятия среди персонала 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.

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

Компания активно использует различные виды 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 чествование и поощрение.

Конкурс «Лучший по профессии» на участке УТТ

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

В истекшем году награды и звания получили:

- Звание «Почетный работник угольной промышленности» - 20 чел;
- Знак «Шахтерская Слава» - 91 чел;
- Знак «Трудовая Слава» - 80 чел;
- Почетные грамоты Министерства индустрии и новых технологий - 5 чел;
- Почетные грамоты и благодарственные письма Акиматов и Маслихатов области и города - 10 чел;
- Почетные грамоты и Благодарственные письма Компании - 107 чел.

Важными инструментами развития корпоративной культуры являются средства внутренних коммуникаций – Информационные листки по актуальным вопросам деятельности Компании, новым проектам и результатам работы, спортивной жизни, достижениям работников. В прошедшем году выпущено более 50 листков.

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

В целях получения достоверной и своевременной обратной связи, проводятся опросы удовлетворенности персонала. В 2011 году степень удовлетворенности персонала составила 79,3 %, что соответствует оценке «хорошо».

Обучение и развитие персонала.

Система обучения и развития персонала основана на внутренних документах, разработанных в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов Республики Казахстан.

Для осуществления комплексного подхода к качественному планированию, внедрению и постоянному мониторингу учебных проектов Компания имеет собственный Учебно-курсовой комбинат.

Для ведения учебно-производственной деятельности получены разрешительные документы, самостоятельно разработаны нормы, методические рекомендации и инструкции, определяющие организацию учебных процессов непосредственно на производстве по 145 наименованиям рабочих профессий.

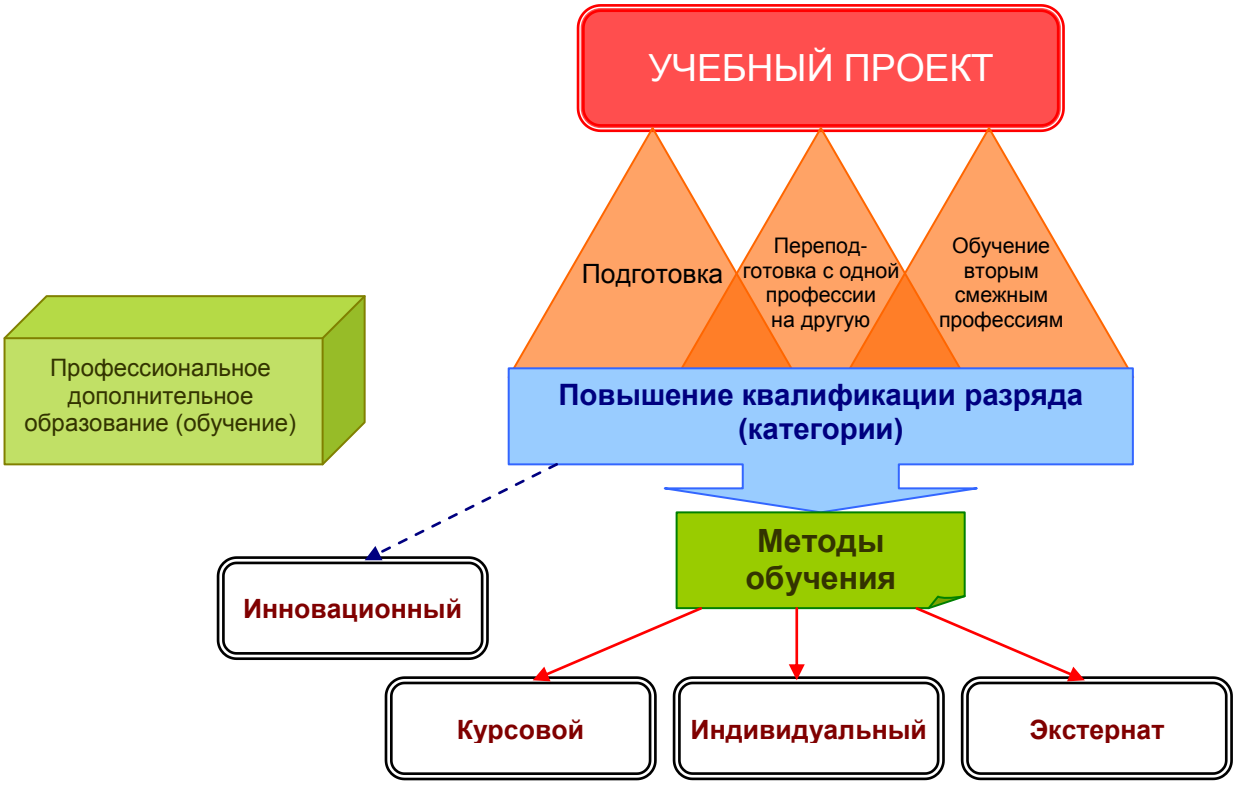
Учебный класс в УКК

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 120 человек. Производственную практику осуществляют наставники, которых на структурных подразделениях насчитывается более 900 человек.

Реализация учебных проектов представлена на рисунке.

Профессиональное обучение осуществляются 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). Реализация учебных программ производится курсовым, индивидуальным и инновационным методами обучения.

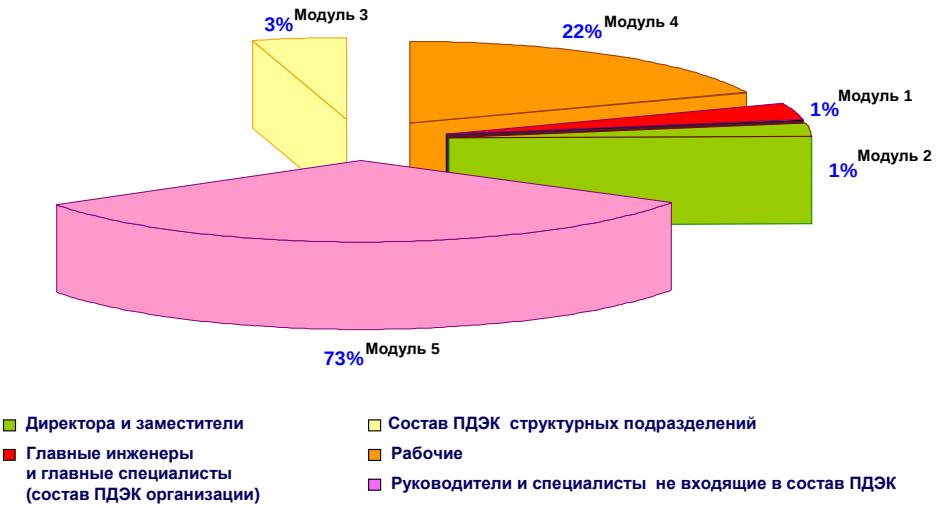


Методическим Кабинетом Учебно - курсового комбината, совместно с главными специалистами, разработаны 47 учебных программ и планов.

В 2011 году разработан проект «Программы развития профессионального обучения и повышения квалификации работников Компании на 2012 - 2017 годы».

Особое внимание уделяется организации обучения и проверки знаний работников в области безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности на опасных производственных объектах. Для установления единого порядка проведения обучения, инструктирования и проверки знаний разработан уникальный проект, в котором определен комплексный модульный подход к исполнению нормативно-правовых актов Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда, промышленной безопасности и дает возможность для планирования, реализации и анализа уровня подготовленности персонала.

Модульная система обучения по безопасности и охране труда, промышленной безопасности



Основные составляющие системы обучения работников Компании по безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности:

- организация предварительного обучения;
- организация специального обучения, которое направлено на изучение новой техники, нормативно-правовых актов Республики Казахстан;
- организация повышения квалификации руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;
- организация обучения безопасности и охране труда, промышленной и пожарной безопасности по профессиям перед очередной проверкой знаний.

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, учитывающая специфику производства.

. Ежегодно в рамках реализации этого учебного проекта проходят обучение и проверку знаний 98% 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.

Для ознакомления с развитием Экибастузского каменноугольного месторождения и сохранением и развитием шахтерских традиций, в Компании создан зал «Трудовой славы», который ежегодно посещают более 1500 человек.

В марте 2011 года Компания приняла участие в конкурсе «Сенім 2010», который проходил при официальной поддержке Министерства труда и социальной защиты населения республики Казахстан, национальной экономической палаты Казахстана «Союз Атамекен», в рамках VI Международной конференции «Управления человеческими ресурсами: инновация в HR».

Предоставленный проект «Обучение и развитие персонала в ТОО «Богатырь Комир» был номинирован дипломом III степени в номинации «Самый лучший HR проект».

Лучшим показателем действующей системы профессионального обучения является эффективность её работы, которая определяется реальной взаимосвязью с производством, ответственностью за качественное ведение учебных процессов, участием ведущих специалистов и наставников в обучении персонала, постоянном совершенствовании методов и программ обучения с учетом внедрения новой техники и технологии.

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.

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

За последние три года наблюдается положительная динамика роста обученного персонала Компании с 56% до 98 %.

Программой развития персонала предусмотрено создание кадрового резерва из числа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми качествами и достаточным управленческим опытом.

Этапы подготовки работника кадрового резерва:

- зачисление и утверждение в кадровый резерв работника на основании оценки его профессиональных, деловых, нравственных и личностных качеств;
- составление плана карьерного роста;
- обучение работника новым методам управления и эффективности руководства;
- организация стажировки работника для приобретения практического навыка и опыта работы;
- оценка эффективности приобретенных знаний и навыков работником;
- назначение работника на руководящую должность.

Кадровый резерв сформирован в 2009 году сроком на три года и состоит из двух категорий: руководители высшего и среднего звена общим количеством 77 человек, из них 13 человек назначены на вакантные должности.

Одним из приоритетных направлений деятельности Компании является налаживание социального партнерства с учебными заведениями. Подписаны долгосрочные Соглашения с Экибастузским политехническим колледжем, Экибастузским профессиональным лицеем №18, Карагандинским государственным техническим университетом, Экибастузским инженерно-техническим институтом, на базе которых ведется подготовка специалистов горного, железнодорожного и автомобильного профиля.

Основными направлениями сотрудничества являются:

- ежегодное предоставление мест для организации профессиональной практики;
- организация практической стажировки для преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения;
- ежегодное получение рабочих профессий до 350 учащихся на производственной базе Компании с выдачей документов установленного образца;
- трудоустройство учащихся по результатам прохождения производственных практик на основе рекомендаций и отзывов наставников и руководителей практики;
- участие более 50 главных специалистов в работе экзаменационных комиссий учебных заведений;
- ежегодное присуждение грантов и именных стипендий талантливой и перспективной молодежи;
- ежегодное участие руководителей и специалистов Компании в ярмарках вакансий.

При участии государственных органов по вопросам занятости населения, организована практическая подготовка молодых специалистов по программе «Молодежная практика» с перспективой дальнейшего трудоустройства в Компании. За последние 5 лет прошли молодежную практику более 400 человек, из которых 143 трудоустроены на постоянные рабочие места.

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

Постоянно повышается квалификация персонала. На 2011 год 50 % работающего персонала имеют высшее и среднее специальное образование.

Рынок труда испытывает дефицит в квалифицированных сотрудниках, особенно среди управленцев среднего звена и топ-менеджеров. В связи с этим Компанией взято направление по подготовке и обучению внутреннего персонала с последующим созданием кадрового резерва и замещением вакансий.

Подходы Компании к обучению и развитию персонала закреплены внутренними нормативными актами, разработанными в соответствии с нормами и требованиями законодательства Республики Казахстан.

Обучение и развитие руководителей и специалистов Компании производится путем краткосрочных обучений на семинарах, тренингах, участия в конференциях, форумах, выставках. За последние три года наблюдается положительная динамика роста обученного персонала.

Работа над проектом

Внедрен международный опыт Lean Six Sigma – интегрированная концепция, объединяющая систему управления качеством «Бережливое производство», сфокусированная на устранение потерь и непроизводительных затрат и «Шесть сигм»,

нацеленную на снижение вариабельности процессов и стабилизацию характеристик продукции. Внедряя этот опыт, компания рассчитывает на быстрое решение производственных проблем, успешное регулирование таких процессов, как продажи, маркетинг, расчет коммерческих предложений, ценообразование, обработка заказов, а также управление финансовыми и трудовыми ресурсами. В угольной промышленности Казахстана внедряется впервые. 22 лучших работника Компании прошли обучение по этой программе.

17 работников бухгалтерии прошли обучение по сертификации бухгалтеров с получением сертификата «Сертифицированный бухгалтер».

Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.

Компания уделяет особое внимание сохранению стабильной социальной обстановки 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. 10 июня 2011 года на конференции трудового коллектива принят Коллективный договор на 2011-2014 годы, который 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.

В Коллективный договор в 2011 году дополнительно введены:

- 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 Товариществе, 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.

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

Общественный фонд «Богатырь Комир» оказывает адресную социальную помощь малообеспеченным неработающим пенсионерам и работникам, многодетным семьям, инвалидам I - III групп, детям-инвалидам, матерям-одиночкам. В 2011 году на содержание фонда и социальную помощь перечислено свыше 45 миллионов тенге.

Общественный медицинский фонд «Халық Денсаулығы» оплачивает лечение работников и членов их семей, участвующих в фонде. Компания выделила в 2011 году медицинскому фонду для частичной компенсации стоимости лечения работников, дополнительно к их взносам, для лечения работников «группы риска», а также на содержание фонда 43 миллионов тенге.

Для успешного решения проблем работающей молодежи, молодых семей выделяются:

- оплата обучения в ВУЗах работникам, одновременно совмещающим работу и обучение по остродефицитным специальностям;
- беспроцентные ссуды на приобретение жилья;
- беспроцентные ссуды при рождении ребенка в размере до 30 тысяч тенге;
- бесплатные путевки в центр отдыха «Жасыбай».

Стоимость социального пакета, включая дополнительные льготы и гарантии Компании, составляет более 500 миллионов тенге. Содержание объектов социально-бытового назначения составило в 2011 году 753 миллиона тенге.

На рисунке 2 представлена структура расходов на социальные гарантии и льготы согласно Коллективному договору.

Структура фактических социальных гарантий и льгот в соответствии с Коллективным договором в 2011 г.

IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.

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». Регистрационный № 09-09.01.001488 – ОГП.

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 РГКП ВАСС «Комир». 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 РГКП ВАСС «Комир».

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

Согласно «Плану технического перевооружения опасных производственных объектов» ежегодно проводится работа по замене устаревшего оборудования. В 2011 году приобретены бульдозер Caterpillar D9R, буровой станок DML, экскаватор ЭКГ-15, экскаватор строительный ЭО 5126, бульдозер Б11.6000ЕН (2 единицы), поливооросительные машины БелАЗ-76470 (2 единицы), автомотриса АДМ-1М, мотовозы МПТ-4 (2 единицы).

Ввод в эксплуатацию нового экскаватора ЭКГ-15М № 1901

Политика, проводимая ТОО «Богатырь Комир» в области безопасности и охраны труда.

В Компании введена в действие Политика ТОО «Богатырь Комир» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, основным принципом которой является приоритет жизни человека и его здоровья над производственными достижениями и экономическими результатами.

Основной целью в обеспечении охраны труда, промышленной и пожарной безопасности Компании является создание здоровых условий труда на рабочих местах, стремление к исключению случаев производственного травматизма, аварийных ситуаций и пожаров.

В целях реализации политики в Компании, в соответствии с Трудовым Кодексом и подзаконными актами, внедрена и постоянно совершенствуется система управления охраной труда и промышленной безопасностью.

В Компании организована служба безопасности и охраны труда, возглавляемая главным техническим руководителем по охране труда с подчинением непосредственно генеральному директору ТОО «Богатырь Комир».

Во всех структурных единицах предприятия также организованы службы охраны труда, находящиеся в подчинении главных инженеров и руководителей структурных единиц.

Общая численность работников в отделах (службах) по безопасности и охране труда в Компании составляет 22 человека.

В соответствии с действующей системой управления охраной труда, в процесс идентификации (выявления) опасных условий вовлечены все категории персонала.

Сведения о проводимой профилактической работе по безопасности и охране труда структурными подразделениями ТОО «Богатырь Комир» в 2011 год представлены в таблице.

№ п./п.	Наименование	Кол-во за 2011 год
1.	Проведено проверок состояния безопасности и охраны труда, промышленной санитарии руководителями, специалистами, структурных единиц.	1968
2.	Выявлено нарушений	12145
3.	Запрещена эксплуатация (объектов, оборудования и т.п.)	43
4.	Издано приказов, распоряжений по безопасности и охране труда,	379
5.	Привлечено к дисциплинарной ответственности, чел.	215
6.	Поощрено за улучшение условий безопасности и охраны труда, чел./тыс.тг.	417/2504,0
7.	Проведено заседаний ПДК (постоянно-действующая комиссия по технике безопасности)	82

На предприятии действует 116 общественных инспекторов, которыми было проведено в течение 2011 года 3608 проверок.

Обучение работников проводится при учебно-курсовом комбинате, оборудованном современной техникой и учебными пособиями.

За 2011 год:

- профессиональное обучение - подготовку, переподготовку, обучение вторым и смежным профессиям, повышение квалификации прошло 993 человека;
- обучение по безопасности и охране труда, промышленной безопасности по профессиям перед очередной проверкой знаний и проверку знаний прошло 5424 человека;
- обучение и проверку знаний для руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда и промышленной безопасности на опасных производственных объектах прошло 1324 человека.

В соответствии с планом на 2011 год проведен периодический медицинский осмотр работников. Проводится медицинское обслуживание и предсменный медосмотр по договору с ТОО «Казанада».

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.

Проведены:

- испытание на эффективность работы вентиляционных установок;
- аттестации производственных объектов по условиям труда.

На конец 2011 года в Компании насчитывается 1537 аттестованных рабочих мест. За работу во вредных условиях работники получают льготы и компенсации. По каждому рабочему месту с вредными условиями труда разработан «План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда», работники обеспечиваются индивидуальными и коллективными средствами защиты.

Ежегодно разрабатываются «Мероприятия по предупреждению производственного травматизма, обеспечению безопасности работ, улучшению условий труда и противопожарного состояния».

Всего в 2011 году выполнено 32 общих мероприятия, расходы по которым составили 577,1 миллион тенге.

В том числе:

- работники обеспечены средствами индивидуальной защиты, спецодеждой и спецобувью;
- проведена реконструкция здания спортивно-оздоровительного комплекса;
- проведены ремонты санитарно-бытовых помещений и столовых на производственных объектах Компании.

Производственный травматизм.

В 2011 году фактически произошло 17 несчастных случаев в которых пострадал 21 человек (по факту регистрации 21 случай и 25 пострадавших).

Динамика основных показателей травматизма.

№ п\п	Показатели	2009 г.	2010 г.	2011 г.
1	2	3	4	5
1.	Численность работающих в организации, чел.	7051	6856	7012
	в том числе женщин	1754	1727	1746
2.	Количество несчастных случаев (по факту регистрации н.с.)	13	11	21
	в том числе групповых	1	-	1
3.	Количество пострадавших (по факту регистрации н.с.)	14	11	25
	в том числе женщин	3	2	1
4.	Количество пострадавших со смертельным исходом	1	-	2
	в том числе женщин	-	-	-
5.	Количество пострадавших с тяжелым исходом	4	2	10
	в том числе женщин	1	-	-
6.	Количество пострадавших в групповых н/с	2	-	5
	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)	-	1	-
9.	Коэффициент частоты н.с. на 1000 работающих (к.ч.)	1,84	1,60	3,00

По произошедшим несчастным случаям проведены расследования и выявлены непосредственные и системные причины.

Определены следующие основные причины несчастных случаев:

- 4 случая дорожно-транспортные происшествия, в том числе 1 групповой случай, в котором пострадало 3 человека;
- 3 случая поражения электрическим током и в том числе 1 - смертельный, произошедших по причине грубой неосторожности пострадавших и неудовлетворительной организации проведения работ;
- в 6 случаях причиной послужила личная неосторожность пострадавших, в том числе 1 смертельный случай произошел с работником, который при выходе из локомотива попал под движущийся по параллельному пути локомотивосостав;

- в 8 случаях работниками грубо нарушены требования норм безопасности, технологических регламентов.

По произошедшим случаям кроме мер, разработанных согласно актам расследования случаев, были проведены мероприятия по устранению системных причин происшествий.

В том числе:

- проведены встречи руководителей администрации, служб безопасности и охраны труда с трудовыми коллективами с участием представителей профсоюзного комитета и общественных инспекторов. В ходе проведенных встреч вырабатывались обращения к трудящимся, в том числе от лица прямых участников происшествий о недопустимости случаев несоблюдения требований личной безопасности, нарушений правил безопасности и охраны труда;
- проведена комплексная проверка состояния электробезопасности и охраны труда при выполнении персоналом предприятия работ в электроустановках;
- проведен месячник дорожного движения.

ТОО «Богатырь Комир», являясь динамично развивающейся компанией по добыче угля открытым способом, в полной мере осознает свою ответственность перед обществом за сохранение жизни и здоровья людей и рассматривает деятельность в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, как неотъемлемую часть производственного процесса и обязательное условие для достижения высоких экономических показателей.

Проводя планомерную политику в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, руководство Компании ставит перед собой задачу снижения случаев травматизма вплоть до полного их исключения.

Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний.

В течение 2011 года в ТОО «Богатырь Комир» реализуются мероприятия по программе «Здоровый образ жизни», координатором которой является ТОО «Казанада». Данная организация с 2006 года осуществляет медицинское обслуживание работников Компании.

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

Для улучшения санитарно - эпидемической обстановки в структурных подразделениях имеется санитарный врач, осуществляющий санитарный контроль душевых, столовых, бытовых и производственных помещений, осуществляющий диспансерное наблюдение декретированных групп работников, ведется прием первичных больных с правом выдачи больничных листов. Для профилактики вспышки вирусных заболеваний в предсезонный период проводится вакцинация. На закупку противогриппозной вакцины «Инфлювак», таблеток «Ремантадин», витамин «Ревит» в 2011 году было затрачено 3,2 миллиона тенге.

С целью раннего выявления хронических заболеваний и первых признаков профессиональной патологии ежегодно на предприятии, по предписанию санэпидемнадзора, проводятся профилактические медицинские осмотры. По итогам профилактического осмотра формируется «группа риска». Критерием для отбора данной группы является стаж работы, наличие вредных условий труда (вибрация, шум, пыль, загазованность, физические перегрузки и т.д.), возраст, сопутствующие заболевания. По

«группе риска» пролечено 156 работников за счет средств Компании. Оплата социального пособия по листку нетрудоспособности производится в размере 100% средней заработной платы.

Проводится информационно-образовательная работа среди сотрудников предприятия по профилактике поведенческих факторов риска, формированию здорового образа жизни и профилактике заболеваний с приглашением медицинских работников. Прочитаны лекции по профилактике туберкулеза, артериальной гипертонии, сахарного диабета, вирусного гепатита, по профилактике онкологических заболеваний, по профилактике наркомании, алкоголизма и т.д. При приеме на работу проводится опрос с целью выявления вредных привычек, внешний осмотр на наличие признаков употребления наркотиков.

На предприятии издан приказ о запрете курения на рабочих местах, выделены специальные места для курения, оснащенные вентиляционной системой для предотвращения воздействия пассивного курения.

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

Проведены ежегодные профосмотры, флюорографический осмотр работников Компании. Количество работников, прошедших медосмотр в 2011 году, составило 7032 человека, сумма оказанных услуг составила 6,2 миллиона тенге;

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

Производится компенсация стоимости проезда в одну сторону на санаторно-курортное лечение работникам, имеющим 5 лет непрерывного стажа работы.

Компания имеет собственный Центр Отдыха «Жасыбай», который включает в себя: Детский Оздоровительный Центр «Карлыгаш» и Дом Отдыха «Березка».

Озеро «Жасыбай»

За летний период 2011 года в ДОЦ «Карлыгаш» отдохнуло 1264 детей, в том числе 579 детей работников Компании при плане 556 человек.

В ДО «Березка» отдохнуло 2502 человека, в том числе 2020 человек работников Компании и членов их семей при плане 1804 человека.

В Центре Отдыха «Жасыбай» за летний период отдыхающим было проведено 55 экскурсий. Проводились конкурсы, спортивные мероприятия для детей и взрослых, в дневное и вечернее время была организована работа мини-кинозала, оснащенного современным оборудованием. Работают дискотека, бары, прокат инвентаря и др.

Туристический поход в ДОЦ «Карлыгаш»

По завершению летнего сезона была начата работа по благоустройству территории в соответствии с разработанным дизайн-проектом Дома Отдыха. Начата реконструкция кровли, фасадов зданий, въездной группы и подъездной дороги. Произведена разбивка территории под парковую зону в центральной части территории Дома Отдыха, с посадкой и пересадкой деревьев.

За отчетный период было реализовано путевок в Дом Отдыха «Березка» на сумму 13 118,0 тысяч тенге и на сумму 19 026,0 тысяч тенге в ДОЦ «Карлыгаш». Для улучшения досуга отдыхающих в Доме Отдыха «Березка» установлены дополнительные водные аттракционы, в том числе рассчитанные на детей до 14 лет, обновлен парк плавательных средств, оборудован пляж, работают столовые, кафе. Постоянно повышается сервис для отдыхающих, номера оборудуются душевыми кабинами, телевизорами, холодильниками. В дальнейшем планируется продолжить улучшение условий для отдыхающих, предусмотрен план по реконструкции территории Дома Отдыха «Березка» со строительством коттеджей для организации семейного отдыха трудящихся.

В осенний период проведена работа по улучшению условий для зимнего отдыха. В зимний период Центр Отдыха «Жасыбай» посетило 942 человека.

Соревнование среди работников Компании по лыжным гонкам

К зимнему сезону произведена подготовка и заливка катка, подготовлены корпуса для отдыхающих. В зимний сезон отдыхающим предлагаются услуги бани, массажного кабинета, прокат лыж, коньков и санок. Среди работников Компании проводятся соревнования по лыжному спорту. Впервые дополнительно организована верховая прогулка на лошадях.

Санаторно-курортное лечение работников организовано в ближайших санаториях России и Казахстана: «Белокуриха», «Мойылды», «Сосновый бор» и др. Путевками обеспечиваются прежде всего работники, занятые во вредных условиях труда, а также нуждающиеся в оздоровлении по результатам ежегодных профилактических осмотров.

В целях профилактики и оздоровления работников Компании были заключены договоры на приобретение 310 путевок в том числе в санаторий «Мойылды» (Павлодарская область) - 200 путевок; в санаторий «Сосновый бор» (Костанайская область) – 35 путевок; на курорт «Белокуриха» (Россия, Алтайский край) - 75 путевок.

Все путевки реализованы, в том числе, 41 работнику, проработавшему в течение года в условиях выделения сероводорода более 50% рабочего времени, путевки выданы бесплатно, авансы на приобретение путевок в санатории выданы 70 работникам.

Развитие массового спорта

Компания располагает собственным спортивно-оздоровительным комплексом, в составе которого имеются: футбольное поле, 2 крытых спортивных зала, атлетический зал, фитнес-зал, теннисный корт, сауна с бассейном. Основная задача спортивно-оздоровительного комплекса – оказание физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг работникам ТОО «Богатырь Комир» и членам их семей.

С целью снижения заболеваемости, повышения уровня продолжительности жизни работников, снижения потерь рабочего времени 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. ТОО «Богатырь Комир» занимает лидирующее место среди промышленных предприятий по вовлеченности своих работников в занятие спортом. Количество занимающихся общей физической подготовкой составляет около 900 человек, количество работников, принимающих участие в соревнованиях по 13 видам спорта, составляет 750 человек.

Организованы занятия в спортивных секциях по футболу, мини-футболу, волейболу, настольному теннису, бадминтону, проводятся занятия по фитнесу. Организовано проведение спортивных соревнований, а также проведение массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий в соответствии с утверждёнными планами работы. В целях развития массового спорта организовано предоставление физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг сторонним организациям.

Турнир по волейболу среди работников Компании

Увеличилось количество работников и членов их семей, занимающихся физической культурой и спортом.

Год	Посещаемость Спортивно-оздоровительного комплекса	Участие в спортивно-массовых мероприятиях Компании, города, области, Республики	Итого
2009	1285	240	1525
2010	1292	280	1572
2011	**1410**	**320**	**1730**

Увеличилось количество спортивно-массовых мероприятий, где приняли участие работники Компании:

Год	В Компании	Городские, областные, Республиканские	Итого
2009	27	8	35
2010	23	15	38
2011	**46**	**52**	**98**

На проведение и участие в спортивно-массовых мероприятиях Компании, города, области, Республики в 2011 году затрачено 4,4 миллиона тенге. На приобретение спортивного инвентаря, спортивной формы затрачено 4,0 миллиона тенге.

В октябре 2011 года на территории Спортивно-оздоровительного комплекса введена в эксплуатацию современная площадка для занятий большим теннисом с искусственным покрытием. Затраты составили 7,4 миллионов тенге.

Осуществляется подготовка спортсменов-разрядников по различным видам спорта, организуется проведение физкультурно-оздоровительной работы с детьми работников Компании и подростками в подшефных микрорайонах города. С целью пропаганды и популяризации физкультурных занятий, активного отдыха, здорового образа жизни регулярно подготавливаются материалы результатов проведённых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий и публикуются в средствах массовой информации. Ежегодно в зимнее время для организации активного досуга горожан Компания подготавливает два ледовых катка на территории Горного округа.

V. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.

На предприятии с 2006 функционирует система экологического менеджмента в соответствии с ИСО 14001:2004 – система охраны окружающей среды (СУООС). Основой для разработки и функционирования системы принят экологический аудит, который представляет собой комплексное определение всех экологических аспектов деятельности предприятия, анализ степени влияния на ОС каждого из производственных этапов для определения потенциальных рисков, распределение ответственности с прежними собственниками.

Природоохранные мероприятия.

В 2011 году осуществлялись меры по охране окружающей среды:

- в целях пылеподавления - орошение при экскавации угля и полив технологических автодорог в разрезе. Использование шахтных вод на полив технологических автодорог составило 181,157 тысяч м^3. Использование шахтных вод на полив позволило снизить объем сброса загрязняющих веществ с шахтными водами на 15,392 тонны. Текущие затраты на пылеподавление составили 96 854,0 тысяч тенге;
- работы по профилактике, локализации и тушению эндогенных пожаров на отвалах. При плане 66 915,0 тысяч тенге выполнение составило 76 787,7 тысяч тенге;
- в количестве 250,877 тонн собраны отработанные масла, из которых 116,892 тонн переданы сторонним организациям, 79,106 тонн использовано на собственные нужды;

- для поддержания проектного уровня золоулавливания на котельной ст. Богатырская была произведена замена циклонов на 4-х котлоагрегатах.
- продолжены работы по техническому этапу рекультивации выведенного из эксплуатации отвала «Ковыльный». Затраты составили 43 079,1 тысяч тенге.

Программа природоохранных мероприятий в текущем году выполнена на 1 268,2 миллионов тенге.

В соответствии с требованием Заместителя Председателя Комитета геологии и недропользования Министерства индустрии и новых технологий от 24.05.10 г. №16-03-1587 для организации внутреннего отвала на участке 5 разреза «Богатырь» необходимо:
- выполнить комплекс работ по переводу запасов угля пласта 4 из разряда открытой разработки в подземную, в том числе разработку обоснования кондиций для пласта 4 и подсчет запасов, которое будет рассмотрено в Государственной комиссии по запасам.

Исполнителями этой работы являются ТОО «Центргеолсъемка» и ТОО «Карагандагипрошахт и К».

Таким образом, начало работ по складированию вскрышных пород во внутренний отвал в границах поля 5 будет производиться после разработки и согласования в установленном порядке ТЭО переоценки запасов угля пласта 4 разреза «Богатырь» Экибастузского бассейна для отработки подземным способом.

Снижение отходов производства.

Снижение размещения отходов (без металлолома) потребления за 2011 год составило 85,178 тысяч тонн, в том числе: реализация – 19,93 тысяч тонн, использование повторно на собственном предприятии - 65,206 тысяч тонн, утилизация, нейтрализация (уничтожение) – 0,042 тысяч тонн.

Снижение размещения вскрышных пород за счет формирования внутреннего отвала составило 9,338 миллионов $м^3$.

Рекультивация земель.

В соответствии с Программой ликвидации последствий деятельности по Контракту на добычу угля Экибастузского каменноугольного месторождения в пределах разрезов «Богатырь» и «Северный» в Павлодарской области, согласованной Министром энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан в 2006 году, выполняются работы по рекультивации отвала «Ковыльный».

Рекультивация отвала «Ковыльный» выполняется согласно рабочему проекту «Рекультивация отвала «Ковыльный», разработанному ТОО «Карагандагипрошахт и К» в 2007 году.

Сметная стоимость проведения рекультивации отвала «Ковыльный», включая технический и биологический этапы, по проекту составляет 470 миллионов тенге.

Общая площадь отвала 700 га, из них запожаренная часть составляет 34,7 га.

Стоимость работ за 2007-2011 годы составила 200,9 миллиона тенге, в том числе в 2011 году работы выполнены на сумму 43,1 миллиона тенге.

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

Рациональное использование энергии.

Приоритетной задачей Компании в области потребления энергоресурсов является снижение объемов потребления и затрат на энергоресурсы. Для этого были разработаны и реализуются следующие мероприятия:

1. Мероприятия по экономии электрической энергии:

- Сокращение холостой работы экскаваторов, электровозов, буровых станков;
- Упорядочение освещения и контроль работы электронагревательных приборов;
- Постепенный переход на энергосберегающие источники освещения.

2. Мероприятия по экономии тепловой энергии:

- Улучшение теплоизоляции теплотрасс;
- Утепление административно-бытовых и производственных зданий;
- Ремонт котлов, наладка тепловых сетей;
- Установка счетчиков теплопотребления в структурных единицах и АБК.

3. Мероприятия по экономии воды:

- Установка счетчиков водопотребления в структурных единицах и АБК;
- Планирование водопотребления с учетом утвержденных норм и ужесточение контроля расхода воды в структурных единицах.

В результате выполнения указанных мероприятий достигается надежность и бесперебойность энергоснабжения объектов Компании, а также экономия финансовых затрат на энергообеспечение.

В 2011 году проведено 10 проверок сотрудниками внутреннего аудита. Таким образом, каждое подразделение было проверено на соответствие положениям СУООС - первичный анализ процессов и состояния ООС, документов и записей, а так же выполнение замечаний внутренних аудитов 2010 года. В ходе аудита проверялись работа по ООС и выполнение предписаний контролирующих органов за 2010 год. В целом в 2011 году количество несоответствий и замечаний составило 39 (в 2010 году – 159). Замечания (коррекции) устранялись в ходе аудита, на выявленные несоответствия составлялись акты.

Водопотребление.

Потребление воды питьевого качества в 2011 году составило 615,515 тысяч $м^3$, в том числе расход на хозбытовые нужды – 298,326 тысяч $м^3$, на технологические нужды – 317,189 тысяч $м^3$. Оборотное водоснабжение – 119,44 тысяч $м^3$. Уменьшение водопотребления на хозбытовые нужды на 2,8 тысяч $м^3$ в 2011 году, по сравнению с 2010 годом, связано с усилением контроля над расходом воды. Увеличение потребления на технологические нужды на 19,7 тысяч $м^3$ в 2011 году, по сравнению с 2010 годом, связано с ростом объемов добычи угля на 4,5%.

Увеличение расхода воды питьевого качества на 16,91 тысяч $м^3$ связано с увеличением добычи угля.

Вода питьевая используется на производственные нужды:

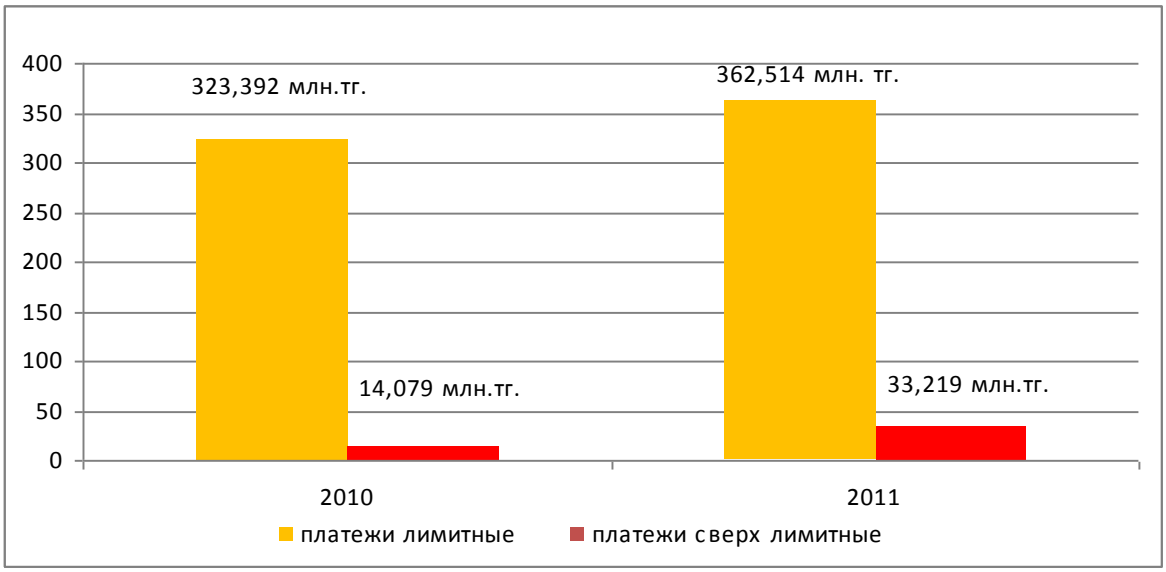
- орошение зон экскавации угля на роторных экскаваторах;
- обслуживание транспортно-дорожных машин;
- обслуживание локомотивов;
- на пополнение сетей и оборотного водоснабжения котельных разрезов.

Цели и задачи по охране окружающей среды, поставленные на 2011 год по структурным подразделениям и в целом по предприятию, достигнуты:

1. Удельные выбросы на 1 тысячу тонн добычи снижены с 0,089 тонн до 0,086 тонн.
2. Сбросы ЗВ со сточными, шахтными и карьерными водами снижены на 15,492 тонны, по сравнению с лимитом, за счет использования шахтных вод на полив технологических автодорог в разрезе.

3. Эффективность очистки сточных вод на очистных сооружениях разреза «Богатырь» на уровне проектной (60%).
4. Размещение вскрышных пород во внешние отвалы снижено на 9,338 миллионов $м^3$ за счет формирования внутреннего отвала.
5. Продолжены работы по техническому этапу рекультивации на отвале «Ковыльный».

Экологические платежи.



Увеличение платежей связано с ростом ставок платежей по отношению к прошлому году, а так же с увеличением объема эмиссий (в основном – размещение вскрышных пород во внешних отвалах).

Увеличение сверхлимитных платежей связано с возрастанием концентрации группы азота в шахтных водах против установленных нормативов.

Лебеди прилетели

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Компания «Богатырь Комир» представляет широкой общественности второй Социальный отчет, в котором нашла отражение ключевая информация о деятельности предприятия за 2011 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 в социально-экономической сфере и в области охраны окружающей среды.