

07

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ

Кадр саясаты және еңбек қатынастары тәжірибесі	80
Персоналдың құрамы	81
Персоналдың еңбегіне ақы төлеу, оны бағалау және ынталандыру	82
Қызметкерлерді әлеуметтік қорғау	83
Персоналды дамыту	84
Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау	86



**ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА АРНАЛҒАН
ЖАҢА БУЫН ЖЕЛІСІ**



КАДР САЯСАТЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ТӘЖІРИБЕСІ

GRI 401-1, GRI 402-1

«Кселл» АҚ кадр саясаты тиімді әрі табысты кәсіпқойлар командасын құруға және дамытуға бағытталған. «Кселл» АҚ ең ірі қазақстандық телекоммуникация ком-

панияларының бірі ғана емес, сонымен қатар жас және тәжірибелі жұмыс іздеушілер үшін тартымды жұмыс беруші болып табылады.

«КСЕЛЛ» АҚ КАДР САЯСАТЫНЫҢ ҚАҒИДАТТАРЫ

Қағидат	Қағидатты сипаттау
 <p>МЕРИТОКРАТИЯ ҚАҒИДАТЫ</p>	Компанияда жұмыс істеу барысында өзін үздік деп танытқан және нәтижелерге жету қабілетін дәлелдеген қызметкерлердің мансаптық өсуі.
 <p>ЖҰМЫСҚА ТИМДІ ҚАБЫЛДАУ ҚАҒИДАТЫ</p>	Жұмысқа қабылдау кезінде ең қабілетті үміткерлерді іріктеу кешенді тестілеу, үміткердің тәжірибесін толық зерделеу және кәсіби құзыреттілігін бағалаудың басқа әдістері арқылы жүзеге асырылады.
 <p>HUMAN RESOURCES САЛАСЫНДАҒЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ЖОСПАРЛАУ</p>	Кадр саясаты бизнестің ағымдағы және күтілетін қажеттіліктерін, сондай-ақ еңбек нарығында қалыптасатын жағдаятты ескереді.
 <p>ПЕРСОНАЛДЫҢ КӘСІБИ ДАМУЫНА НАЗАР АУДАРУ</p>	Персоналды оқыту «70:20:10» қағидатын ескере отырып жүзеге асырылады: қызметкерлер дамудың 70%-ын жұмыс процесіндегі нақты тәжірибеден, 20%-ын басқа адамдармен қарым-қатынастан және тек 10%-ын білім беру іс-шараларынан алады.
 <p>КАДРЛАР ҚЫЗМЕТІНІҢ ЖӘНЕ БАСҚА БӨЛІМШЕЛЕРДІҢ БИЗНЕС-ПРОЦЕСТЕРІН БІРІКТІРУ</p>	HR бөлімшесі нақты уақыт режимінде Компанияның бейінді бөлімшелерінің білікті қызметкерлерді қабылдау және қазір бар қызметкерлердің біліктілік деңгейін арттыру қажеттілігін ескереді.

Компания қызметкерлермен қарым-қатынастарын қазақстандық еңбек заңнамасының нормаларына қатаң сәйкестікте құрастырады. Компанияда еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымна, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемшіліктеріне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты немесе өзге де мән-жайлар бойынша кемсітуге жол берілмейді. Компания балалар еңбегін және мәжбүрлі еңбекті пайдалануға жол бермейді.

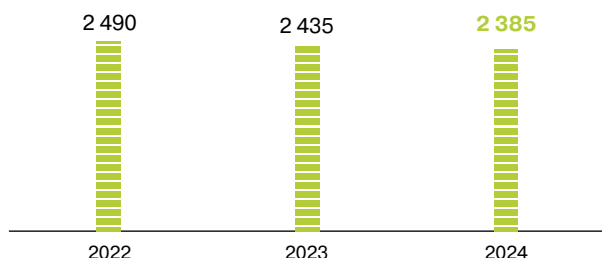
Компания Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген, еңбек қатынастарын реттейтін хабарламалар жіберу мерзімдерін сақтайды:

- Қысқартуға байланысты еңбек шартын бұзу туралы, қызметкер және уәкілетті орган – кемінде бір ай бұрын;
- Еңбек шарты мерзімінің аяқталуы туралы – соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде;
- Қызметкердің сынақ мерзімінен өтпеуі туралы – сынақ мерзімінен өту кезеңінде;
- Еңбек жағдайларының өзгеруі туралы – күнтізбелік 15 күн бұрын;
- Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы – бес жұмыс күні ішінде.

ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰРАМЫ

GRI 2-7, GRI 401-1

ЖЫЛДЫҢ СОҢЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ТІЗІМДІК САНЫ, ЖЫЛ СОҢЫНА

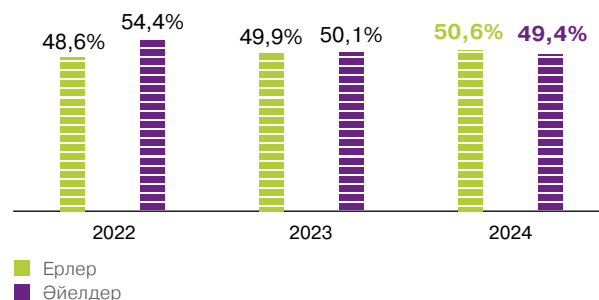


2024 жылдың соңында Компания штатында 2385 қызметкер, оның ішінде 2243 тұрақты және 142 уақытша жұмыскер болды. Компаниядағы жұмыспен қамту деңгейі тұрақты болып қалады және бизнестің стратегиялық қажеттіліктеріне сәйкес келеді.

Персоналдың басым бөлігін тұрақты қызметкерлер құрайды, бұл адам капиталын дамытуға ұзақ мерзімді бағдарлануды көрсетеді.

Уақытша жұмыскерлер көбінесе әлеуметтік демалыстағы (декреттік демалыс, бала күтімі және т.б.) қызметкерлерді ауыстыру үшін пайдаланылады, бұл персонал санының шамадан тыс өсірмей, операциялық қызметтің тұрақтылығын сақтауға мүмкіндік береді.

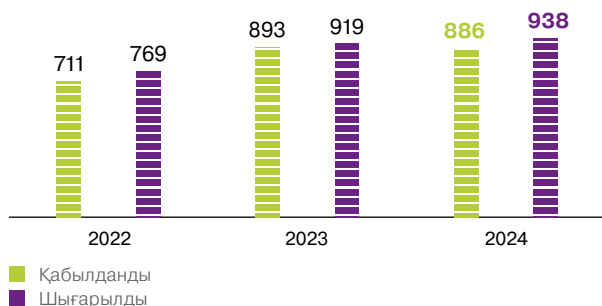
ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ



Компания персонал құрамын қалыптастырған кезде гендерлік теңдік пен инклюзивтілік қағидаттарына тұрақты түрде берілгендігін көрсетеді. 2024 жылдың қорытындысы бойынша штаттағы әйелдердің үлесі 49,4% (1177 қызметкер), ерлердің үлесі – 50,6% (1208 қызметкер) құрады).

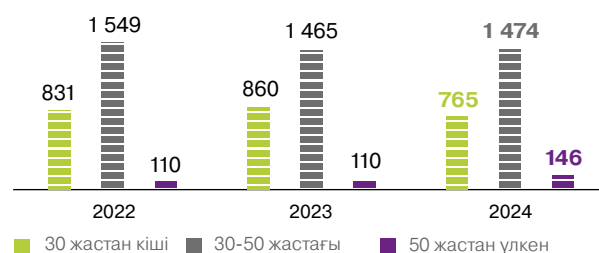
Мұндай арақатынас ұжымдағы жыныстардың тең дерлік бөлінуін көрсетеді, бұл корпоративтік басқарудың үздік тәжірибелеріне және тұрақты даму стандарттарына сәйкес келеді. Гендерлік тепе-теңдікті сақтау қолайлы және әділ жұмыс ортасын құруға көмектеседі, корпоративтік мәдениетті нығайтады және командалық жұмыстың тиімділігін арттырады.

КАДРЛАРДЫҢ ТҰРАҚТАМАУЫ



2024 жылы 938 қызметкермен еңбек шарты бұзылды; 886 жұмыскер жұмысқа қайта алынды. Кадрлар тұрақтамауы деңгейі коэффициенті 39%-ды құрады.

ЖАС ШАМАСЫ БОЙЫНША ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ



2024 жылдың соңындағы жағдай бойынша Компанияда 30 жастан кіші 765 қызметкер, 30 және 50 жас аралығындағы 1474 қызметкер және 50 жастан үлкен 146 қызметкер жұмыс істеді. Бұл ретте үлкен жас шамасы тобындағы қызметкерлердің саны жыл бойы өзгермей тұрған.





ПЕРСОНАЛДЫҢ ЕҢБЕГІНЕ АҚЫ ТӨЛЕУ, ОНЫ БАҒАЛАУ ЖӘНЕ ЫНТАЛАНДЫРУ

GRI 202-1, GRI 401-1, GRI 405-2

Компанияның жылдық еңбекақы қоры (оның ішінде сыйлықақылар мен бонустар) 2024 жылы 19,7 млрд теңгені құрады (2023 жылы – 19,7 млрд, 2022 жылы – 16,7 млрд).

2024 жылы «Кселл» АҚ-да әйелдердің орташа айлық жалақысы 671,3 мың теңгені, ерлердікі — 870,2 мың теңгені құрады. 22,9% мөлшеріндегі алшақтық кәсіби құрылымдағы айырмашылықтарға байланысты: әйел-

дер негізінен әкімшілік және сервистік позицияларда жұмыс істейді (64%), ал ерлер техникалық және инженерлік лауазымдарды жиі атқарады. Бұл ретте Компания тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге ерекше мән береді және техникалық және басқарушылық бағыттарды қоса алғанда, әйелдердің барлық кәсіби салаларға қатысуын кеңейту жөніндегі жұмысты жалғастырады.

ЕРЛЕРДІҢ ЖӘНЕ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ОРТАША АЙЛЫҚ ЕҢБЕКАҚЫСЫ, мың теңге/ай.

	2022	2023	2024
Әйелдердің орташа айлық еңбекақысы	556,0	658,1	671,3
Ерлердің орташа айлық еңбекақысы	719,7	868,9	870,2

Компания жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру жүйесі келесі қағидаттарға негізделеді:

- Ішкі әділеттілік (еңбекақы лауазымның дәрежесіне байланысты белгіленеді) және сыртқы бәсекеге қабілеттілік (еңбек ақысын төлеу деңгейі референттік еңбекақы нарығына қатысты бәсекеге қабілетті болуы тиіс);
- Ашықтық;
- Сыйақының жалпы Компанияның және жекелеген жұмыскерлердің мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуіне, сондай-ақ Компанияның қаржылық-экономикалық мүмкіндіктеріне тәуелділігі;
- Сыйақы мөлшерін белгілеу кезінде инклюзивтілікті қамтамасыз ету, жыныс, нәсіл, ұлт, дін, жас, саяси немесе басқа белгілер бойынша кемсітуге жол берілмейді.

Компанияда сыйлықақы берудің келесі түрлері бар:

- Жылдық сыйлықақы беру;
- Функционалдық ынталандырушы бонус;
- Жобалық сыйлықақы беру;
- Біржолғы сыйлықақы беру;
- «Түсім» және EBITDA Margin жоспарлық көрсеткіштерін асыра орындағаны үшін жұмыскерлерге қосымша сыйлықақы беру.

Жұмыскерлерге сыйлықақы/сыйақы берудің негізгі көрсеткіштері:

- Компанияның корпоративтік қаржылық мақсаттарын орындау;
- жұмыскердің алдына қойылған мақсаттар мен міндеттерді орындау;
- жұмыскерлердің еңбек тәртібін сақтауы.

Жылдық сыйлықақы беру, функционалдық ынталандырушы бонус, жобалық сыйлықақы беру, «Түсім» және EBITDA Margin жоспарлық көрсеткіштерін асыра орындағаны үшін жұмыскерлерге қосымша сыйлықақы беру Компанияның жекелеген ішкі құжаттарымен реттеледі. Біржолғы сыйлықақы беру Компания Басқармасымен келісу бойынша жүргізіледі.

2024 жылдың нәтижелері бойынша қызметкерлердің адалдық индексі (eNPS) арттыру және еңбек жағдайларын жақсарту мақсатында Компанияда келесі іс-шараларды қамтитын іс-әрекеттер жоспары жұмысын жалғастыруда:

- Түрлі корпоративтік іс-шараларды ұйымдастыру (тимбилдингтер, конкурстар, квизалар);
- Samsung-пен серіктестікте қызметкерлердің техника саатып алу жобасы;
- Лауазымдарды қоса атқарғаны үшін ынталандыру бағдарламасын жетілдіру;
- «Еркін жұма» және шығармашылық күндер тәжірибесі;
- «Корпоративтік университет» оқыту жүйесін қайта іске қосу.

2024 жылы компанияда қызметкерлердің еңбегін мойындау бағдарламасы енгізілді, оның шеңберінде жеке және командалық номинациялар бойынша үздік қызметкерлерді таңдау конкурсы өткізіледі. Жұмыскерлер кәсіби қызметіндегі жетістіктері үшін бағалы сыйлықтармен және грамоталармен марапатталады. Жұмыскерлердің кәсіби еңбегінен басқа, еңбегін мойындау бағдарламасы аясында ESG көшбасшысы номинациясы бойынша конкурс өткізіледі. Бұл тәжірибе қызметкерлердің уәждемесін арттыруға, сондай-ақ әлеуметтік маңызы бар ESG жобаларын дамытуға және ESG белсенділіктеріне белсенді қатысатын қызметкерлерді көтермелеуге әсер етеді.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ

GRI 401-2, GRI 401-3

Компания өз қызметкерлеріне тұрақты негізде көрсетілетін көмек түрлері мен жеңілдіктерді, қолайсыз жағдайлар туындаған кезде материалдық көмекті қамтитын кең әлеуметтік пакетпен қамтамасыз етеді.

Көрсетілетін көмектің негізгі түрлері:

- жұмыскердің немесе оның жақын туысының қайтыс болуына байланысты біржолғы материалдық көмек;
- мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерге біржолғы материалдық көмек;
- мүгедектігі бар жұмыскерлерге біржолғы материалдық көмек;
- Компанияның қайтыс болған жұмыскерлерінің көмелетке толмаған балаларына материалдық көмек;
- Компанияда 3 жылдан астам жұмыс істеген әйел жұмыскерлерге жүктілігі және босануы бойынша демалысқа шығуына байланысты мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақыларды шегере отырып, материалдық көмек төлеу қарастырылған.

«КСЕЛЛ» АҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ӘЛЕУМЕТТІК ПАКЕТІНІҢ ҚҰРАМЫ

Көмек түрі	Көмек көрсетілетін жағдайлар	Алу шарттары
Материалдық көмек	қайтыс болған жұмыскерлердің көмелетке толмаған балаларына жақын туыстары қайтыс болған жағдайда жұмыскер қайтыс болған жағдайда мүгедек жұмыскерлерге мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерге	сынақ мерзімінен өткеннен кейін
Еңбекке жарамсыздық парағы	жылына 10 жұмыс күні жалақының 80% мөлшерінде төленеді	
Тасымалдау	сағат 23:00-ден 6:00-ге дейін ауысыммен жұмыс істейтін жұмыскерлерді тасымалдау қала сыртында жұмыс істейтін жұмыскерлерді тасымалдау	
Медициналық сақтандыру	жылына 220 000 теңгеден астам емес	сынақ мерзімінен өткеннен кейін
Ұялы байланыс	лауазымға және жобаларға қатысуға байланысты корпоративтік тарифтік жоспар немесе ұялы байланыс үшін өтемақы	
Бензин	жеке көлігін жұмыс мақсатында пайдаланатын және жұмысы жүріп-тұру сипаттағы жұмыскерлер үшін бензин картасы	
Такси	жеке көлігі жоқ және жұмысы жүріп-тұру сипаттағы жұмыскерлер үшін таксиге қосымша ақы	





2024 жылы материалдық көмек төлемдерінің жиынтық сомасы 156 482 мың теңгені құрады, Компанияның 130 қызметкері материалдық көмек алды.

2024 ЖЫЛҒЫ МАТЕРИАЛДЫҚ КӨМЕК ТӨЛЕМДЕРІ

	Сомасы, мың теңге	Көмек алған жұмыскерлер саны
Жақын туысының қайтыс болуына байланысты материалдық көмек	16 813	47
Мүгедектігі бар жұмыскерлерге материалдық көмек	26 344	21
Мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерге материалдық көмек	56 000	41
Емделуге байланысты материалдық көмек	29 730	2
Медициналық мекемеде емделуге және/немесе ота жасауға материалдық көмек	26 345	18
Күрделі жөндеу немесе тұрғын үйді толық қалпына келтіруге байланысты материалдық көмек	1 250	1
Барлығы	156 482	130

Компанияда мүмкіндігі шектеулі 21 қызметкер және мүмкіндігі шектеулі балаларды тәрбиелеп отырған 41 қызметкер жұмыс істейді. Жыл сайын аталған санаттардағы әрбір қызметкерге материалдық көмек көрсетіледі, оның мөлшері 2024 жылы 112 073 686 теңгені құрады (салық және басқа да міндетті төлемдерді қосқанда). Ана мен баланы қорғау мақсатында Компания ҚР міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес, Компанияда 3 жылдан астам жұмыс істеген жұмыскерлерге

декреттік төлемдер бойынша айырмасын төлейді (жүктілігіне және босануына, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуына байланысты табысынан айырылған жағдайда, әлеуметтік төлемнің сомасын шегеріп, орташа еңбекақысын сақтау). Жүктілігіне және босануына байланысты төлемдердің жиынтық сомасы 2024 жылы 11,3 млн теңгені құрады (2023 жылы – 15,8 млн, 2022 жылы – 13,1 млн).

ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ

GRI 404-1, GRI 404-2

Қызметкерлердің біліктілігін үнемі арттыру және олардың кәсіби өсуі – бизнесті дамытудың маңызды шарттары. Компания қызметкерлерді ішкі және сырттай оқытуды ұйымдастырады.

2024 жылы қызметкерлерді сырттай оқытуға жұмсалған жиынтық шығындар 68 248 417,50 теңгені құрады. Компанияда сырттай күндізгі оқудан, оның ішінде еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өрт және электр қауіпсіздігі және т.б. бойынша міндетті оқытудан Компания қызметкерлерінің 4769 өтті, 1 қызметкерге орташа оқу уақыты 7 сағатты құрады. Сырттай қашықтықтан оқыту платформаларында (Eduson, iSpring, GoPractice) 2024 жылы 2483 қызметкер өтті, 1 қызметкерге орташа оқу уақыты 8 сағатты құрады.

Компанияда ішкі оқыту Kcell Корпоративтік университетінің базасында жүргізіледі. 2024 жылы жалпы алғанда 128 ішкі тренинг өткізілді, оларға 2300-ден астам қызметкер қатысты. Қатысушылардың тренингтерге қанағаттануының жоғары деңгейін атап өткен жөн: қатысушылардың 90%-дан астамы тренингтерге оң баға берді.

2024 жылы жаңа қызметкерлерді бейімдеу үшін негізгі маңызды тақырыптарды қамтитын онлайн-онбординг бағдарламасы әзірленіп, енгізілді. Бұл бастама компаниядағы алғашқы жұмыс күндерінде компания туралы ең маңызды ақпарат бере отырып, компанияға «жаңадан келгендерді» енгізу процесін жеңілдетті.

2024 жылы Kcell жаңа басшыларын бейімдеу және басқарушы қызметкерлерінің әлеуетін дамыту үшін басшыларға арналған «PRO менеджері» ішкі корпоративтік бағдарлама іске қосылды. Бағдарлама басқарушылық құзыреттілікті дамытады, компанияның негізгі бизнес-процестері туралы білімді арттырады, жеке тиімділікті арттыруға және жаңа басшыларды сәтті бейімдеуге ықпал етеді. 2024 жылы бағдарлама бойынша 27 компания басшысы оқудан өтті. Бағдарлама тұрақты негізде жұмыс істейді. Басшыларды оқытудан басқа бұл бағдарлама компания үшін тағы бір міндетті шешеді: бағдарлама шеңберінде ішкі жаттықтырушылар мен спикерлер ретінде қатысатын компания сарапшыларының жаттықтырушылық құзыреттерін дамыту.

Жалпы, компанияда қызметкерлер қатарынан ішкі тренинг-серіктестерді даярлау бағыты дамуда, бұл қатыстыруды арттыру және корпоративтік мәдениетті дамыту факторы болып табылады.

КОРПОРАТИВТІК УНИВЕРСИТЕТ БАЗАСЫНДА ІШКІ ОҚЫТУ

Онбординг бағдарламасы:	<ul style="list-style-type: none"> • Welcome • Клиентке бағытталғандық және NPS • Іс жүргізу және Компанияның ішкі сервисі • Жауапты бизнес. Компанияның әдептік нормалары • Ішкі бақылау жүйесі • Ұялы байланыс негіздері
Сату бойынша оқыту:	<ul style="list-style-type: none"> • Сатудың негізгі дағдылары: 5П • Клиентке бағдарланған қызмет көрсету • Клиентпен бір толқында • Қарсылықтармен жұмыс жасау • Сату стандарттары • «7 UP» сату жөніндегі тренингі • Өзіңе, компанияға және клиентке зиян келтірмеу • Касса функционалы бойынша кіріспе курс • «Виртуалды мониторинг» тобымен танысу • Клиенттермен қатынасудағы эмоциялық интеллект
Софт-скиллз тренингтері:	<ul style="list-style-type: none"> • Стресске төзімділік дағдылары • Тайм-менеджмент • Эмоциялық құзыреттілік • Super жады • Әдемі әрі сенімді сөйле • Сұхбат жүргізу дағдылары
Басқасы:	<ul style="list-style-type: none"> • Персоналды басқару дағдылары • Тәлімгерліктің 5 тәсілі: қалай екі есе жылдамырақ үйретуге болады • Клиентке бағытталғандық және Компанияның көрсеткіштері • Телефонмен байланысудағы қызмет көрсету стандарттары • Көшбасшылар мектебі • Тәлімгерлер мектебі • Басшылар мектебі • Жаттықтырушылар мектебі • Бухгалтерлік есеп • SQL негіздері • Power Query • Жобаның өмірлік циклі және күрделі салымдарды басқару • Электрондық архивпен жұмыс істеуге үйрету



ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10

«Кселл» АҚ қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелеріне аса назар аударып, қауіпсіз жұмыс ортасын құру және барлық өндірістік процестердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша жүйелі жұмыс жүргізуде. Біздің алдымызда жазатайым оқиғалардың алдын алуға қол жеткізу, тәуекелдерді азайту және қызметкерлердің қауіпсіз кәсіби қызметін қамтамасыз ету жөніндегі маңызды міндеттер тұр.

Компания халықаралық стандартты, атап айтқанда ISO 45001:2018 (Денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі менеджменті жүйесі) стандартын алып, тәжірибелік қызметіне сәтті енгізді. Бұл біздің еңбекті қорғауды басқару жүйесінің халықаралық талаптарға сәйкестігін растайды. ISO 45001:2018 шеңберінде менеджмент жүйесін сәтті енгізу және қолдау үшін біздің компанияның еңбекті қорғау және азаматтық қорғау қызметінің жұмыскерлері осы стандарт бойынша, сондай-ақ стандартқа сәйкес менеджмент жүйелерінің тәуекелге бағдарланған ішкі аудиті бойынша оқытудан өтті.

2024 жылы негізгі назар оқытуға, жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етуге, қауіпсіздік мәдениетін дамытуға, сондай-ақ әдеттен тыс жағдайларда іс-қимылдарға дайындықты арттыруға бағытталды.

Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар шеңберінде басшылар мен қызметкерлерді оқыту жүргізілді:

- еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша – 279 қызметкер;
- электр қауіпсіздігі бойынша – 325 қызметкер;
- өнеркәсіптік альпинизм бойынша – 362 қызметкер;
- өнеркәсіптік қауіпсіздік бойынша – 234 қызметкер;
- алғашқы медициналық көмек көрсету бойынша – 392 қызметкер;
- өрт-техникалық минимумы бойынша – 321 қызметкер;
- ЖҚЕ сақтау бойынша – 38 қызметкер.

Бұл білімдер қызметкерлердің жалпы хабардарлығын арттырып қана қоймай, күнделікті жұмыстағы тәуекелдерді азайтуға мүмкіндік берді.

Жеке қорғаныс құралдарын сатып алу көлемі ұлғайтылды, бұл қызметкерлерді қауіпсіз жұмыс жүргізу үшін сапалы ЖҚК-мен уақтылы және толық көлемде қамтамасыз етуге мүмкіндік берді.

Апаттар мен өзге де төтенше жағдайлардың теріс әсерін төмендету мақсатында Компанияда тоқсан сайын төтенше жағдайларға ден қою бойынша оқулар



мен жаттығулар өткізілді. Азаматтық қорғаныс құралымдары (АҚК) қалыптастырылды және оқытылды, бөлiмшелердiң ТЖ жағдайларындағы іс-қимылдарға дайындығы күшейтілді.

Кеңселер мен инфрақұрылымның негізгі объектілерінің өрт қауіпсіздігін қамтамасыз етуге ерекше көңіл бөлінеді. Компанияның объектілерінде келесі өрт қауіпсіздігі шаралары қабылданды:

- 90 үй-жайда автоматты газбен өрт сөндіру жүйесі бар;
- 2 объектіде сумен сөндіру, түгінді аластау және ауаны қысу жүйесі бар;
- 38 объектіде автоматты өрт дабылдамасы бар;
- ұялы байланыстың 67 базалық станциясында газбен өрт сөндіру жүйесі бар;
- 64 дизель-генераторлық қондырғылардың автоматты өрт дабылдамасы бар;
- Барлық ғимараттар мен үй-жайлар бастапқы өрт сөндіру құралдарымен қамтамасыз етілген.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеу және тергеп-тексеру жөніндегі іс-шаралар ҚР

Еңбек кодексіне және Компанияның ішкі ережелеріне сәйкес жүргізіледі.

Компания қызметкерлерінің денсаулығы мен өміріне зиян келтіру, қоршаған ортаға және/немесе Компанияның мүлкіне залал келтіру тәуекелдерін жою және/немесе бақылау мақсатында Компанияда «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау карточкасы» бағдарла-

масы туралы ереже қолданылады. Бұл қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігіне қатыстырудың маңызды факторы болып табылады. 2024 жылдың соңында «ЕҚ және ЕҚ карточкалары» электрондық нысаны әзірленді, бұл қауіпсіздік карточкаларын толтыруды және олардың қолжетімділігін әлдеқайда жеңілдетеді.

