



**Приложение к решению
Совета Директоров
АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева»
от «22» июня 2023 года
Протокол № 03/23**

**Годовой отчет по устойчивому развитию
АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» за 2022 год**

ОГЛАВЛЕНИЕ

О компании	3
Об отчете в области устойчивого развития	3
Управление устойчивым развитием	3
Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами	4
Основные показатели в области устойчивого развития	6
Предупреждение и противодействие коррупции	7
Ответственная цепочка поставок	8
Управление воздействием на охрану окружающей среды	8
Развитие кадрового потенциала	9
Взаимоотношение сотрудников и руководства	10
Здоровье и безопасность на рабочем месте	10
Система мотивации	10
Омбудсмен	11
Спонсорство и благотворительность	11
SWOT - анализ по деятельности Общества	12
Контактная информация	12

Обращение Председателя Правления

Уважаемый читатель!

Представляемый вашему вниманию Годовой отчет по устойчивому развитию АО «Мойнакская ГЭС им.У.Д.Кантаева» за 2022 год содержит в себе информацию о деятельности станции. По итогам 2022 года доля АО «Мойнакская ГЭС им.У.Д.Кантаева» в производстве электроэнергии Казахстана составила 0,8%. В 2022 году фактический приток р. Шарын в Бестюбинское водохранилище составил выше прогнозных величин. В связи с этим, выработка электроэнергии составила 972,8 млн. кВт*час, при плане 814,0 млн. кВт*час, что составляет 120% к плану. По результатам деятельности за 2022 год получена прибыль в размере 9 981,3 млн. тенге, при плане 9 105,4 млн. тенге или 110% к плану.

Все это результат работы сотрудников станции, высокий профессионализм которых закладывает основу надежного функционирования энергосистемы страны и обеспечивает стабильные поставки электрической энергии потребителям.

АО «Мойнакская ГЭС им.У.Д.Кантаева» видит себя как эффективная высокотехнологичная энергетическая компания с высокой социальной и экологической ответственностью. В этой связи хочу пожелать ей больших успехов! Здоровья, благополучия, больших побед – всем сотрудникам АО «Мойнакская ГЭС им.У.Д.Кантаева», а также его партнерам и друзьям!

О Компании

АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» (далее - Общество) мощностью 300 МВт построена в рамках Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития и в соответствии с Программой развития электроэнергетики Республики Казахстан до 2030 года. Расположена на реке Шарын в Кегенском районе Алматинской области. Это один из прорывных проектов, который сегодня успешно решает задачи, связанные с сокращением дефицита электроэнергии в южной зоне ЕЭС Республики Казахстан (Алматинская, Жамбылская, Кызылординская и Туркестанская области), покрытием пиковых нагрузок и регулированием мощности в энергосистеме. Проектная среднегодовая выработка электрической энергии предприятия – 1,027 млрд кВтч. Современное технологическое оборудование, используемое на станции, обеспечивает максимальную автоматизацию и стабильность процесса производства электроэнергии. На станции установлены гидроагрегаты последней модификации, имеющие высокие технические параметры и эффективность.

Общество вырабатывает электроэнергию и является энергопроизводящей организацией. Отпуск электроэнергии от энергоисточников осуществляется по линиям 220 кВ потребителям в объемах, согласованных в заключенных договорах.

Об отчете в области устойчивого развития

Отчет содержит обзор результатов деятельности и достижений Общества за 2022 год. При составлении Годового отчета в области устойчивого развития были учтены мнения заинтересованных сторон, в том числе охвачены все основные аспекты в соответствии с принципами ESG, Кодекса корпоративного управления,) и Международным стандартом финансовой отчетности. Аудированная финансовая отчетность Общества за 2022 год по состоянию на 31 декабря 2022 года является результатом независимого аудита ТОО «ПрайсуотерхаусКуперс». Годовой отчет предварительно одобрен Советом директоров Общества (Протокол № 02/23 от «27» апреля 2023г.), и утвержден Советом директоров АО «Мойнакская ГЭС им.У.Д.Кантаева».

Управление устойчивым развитием

Общество руководствуется действующими Стратегией развития АО «Самрук-Энерго» на 2018-2028 годы, Политикой Энергетического Холдинга Казахстана в области систем менеджмента, Экологической Политикой АО «Самрук-Энерго», Политикой АО «Самрук-Энерго» в области безопасности и охраны труда и основными приоритетами деятельности АО «Самрук-Энерго» в данных направлениях.

Общество намерено осуществлять свою производственную деятельность в строгом

соответствии с обязательными, правовыми и другими требованиями, применимыми к интегрированной системе менеджмента, действующим природоохранным и трудовым законодательством РК и гарантирует свою приверженность к политике в области интегрированной системы менеджмента (далее - ИСМ).

Общество берет на себя обязательства:

1) обеспечение соответствия качества производимой электрической энергии применимым требованиям;

2) гарантировать максимальную безопасность на производственном объекте;

3) заботиться о здоровье работников на производственном объекте, предотвращать производственный травматизм;

4) профессионально управлять потенциальными рисками бизнес-процессов, экологическими рисками, профессиональными рисками, рисками в области энергоменеджмента, связанными с деятельностью Общества;

5) обеспечивать открытость и доступность экологической информации, незамедлительное информирование всех заинтересованных сторон о произошедших авариях, их экологических последствиях и мерах по их ликвидации;

6) обеспечивать защиту окружающей среды, включая предотвращение загрязнения, и другие обязательства, свойственные экологической среде Общества;

7) выполнять обязательные, правовые и другие требования, применимые к ИСМ;

8) обеспечивать постоянное улучшение систем менеджмента: качества, экологического менеджмента, безопасности труда и охраны здоровья, энергоменеджмента для улучшения результативности;

9) обеспечивать безопасные и благоприятные для здоровья условия труда, для предотвращения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья с учетом среды МГЭС и специфического характера рисков и возможностей в области безопасности труда и охраны здоровья (далее - БТиОЗ);

10) устранять опасности и снижать риски в области БТиОЗ;

11) проводить консультации с работниками, а также обеспечивать участие их и представителей работников там, где они имеются;

12) обеспечить наличие информации и ресурсов, необходимых для достижения целей и решения энергетических задач;

13) обеспечивать эффективную деятельность с точки зрения потребления энергии продукции и услуг, влияющих на энергетические характеристики;

14) обеспечивать проектную деятельность, которая учитывает улучшение энергетических характеристик.

15) обеспечивать поддержание и улучшение в сфере энергопользования и энергосбережения.

16) Общество берет на себя ответственность за реализацию настоящей Политики и обязуется довести ее до всех работников и заинтересованных сторон:

-обеспечение повышения качества техническим перевооружением, внедрением передовых технологий, направленных на энергосбережение и повышение энергоэффективности, разработку и реализацию оптимизационных программ, повышение результатов производственно-финансовой и экономической деятельности Общества.

-обеспечение необходимой доступности, целостности и конфиденциальности информационных ресурсов в целях обеспечения непрерывности деятельности Общества.

-ответственное выполнение своих должностных обязанностей каждого работника с целью обеспечения качественного менеджмента.

-обеспечение внутреннего контроля и системы управления рисками Общества.

-интеграция всего персонала в процессе развития интегрированной системы менеджмента, информирование и обучение.

Совет директоров и Правление Общества обеспечивает формирование надлежащей системы в области устойчивого развития и ее внедрение. Все работники и должностные лица на всех уровнях вносят вклад в устойчивое развитие.

В отчете в области устойчивого развития мы стремимся раскрыть информацию о нашем воздействии на окружающую среду, общество и экономику.

Меры, предпринимаемые в этих направлениях, несут наибольший позитивный эффект с точки зрения достижения долгосрочной устойчивости, обеспечения экономической эффективности и социальной стабильности Общества.

Реализуя Политику по устойчивому развитию, Общество в рамках Плана по совершенствованию корпоративного управления предусматривает осуществление мероприятий в области устойчивого развития. Так, по итогу 2022 года План по совершенствованию корпоративного управления исполнен на 91%, из запланированных 46 мероприятий исполнено 42 мероприятия, 1 мероприятие – не исполнено, 3 мероприятия – исполнены частично. Отчет по исполнению Плана совершенствования корпоративного управления рассмотрен на Совете директоров Общества (Протокол №02/23 от 27.04.2023г.)

Не исполненным признано мероприятие, связанное с направлением Совету директоров отчета о социальных инициативах, реализованных в течение года.

В 2023 году продолжится реализация запланированных мероприятий.

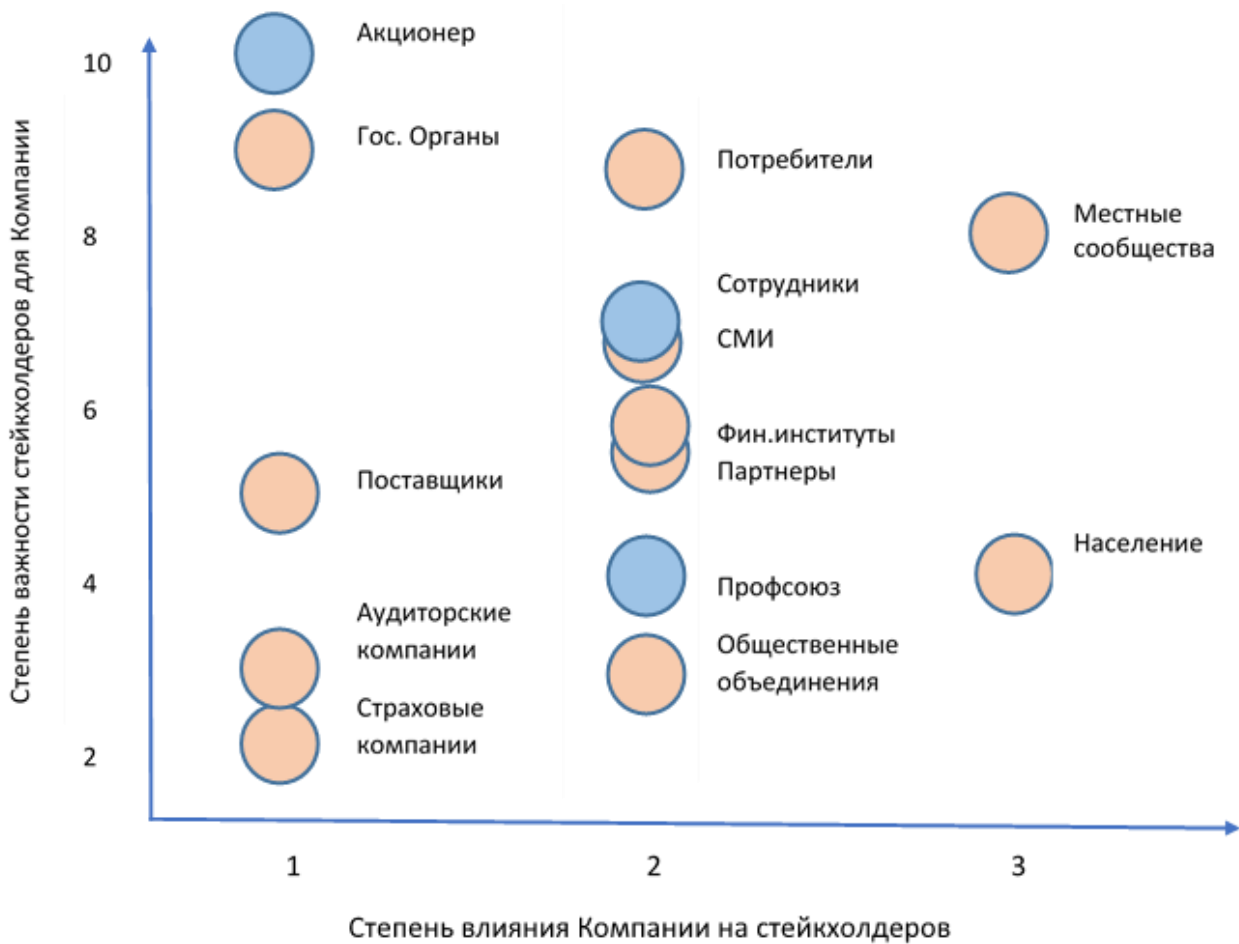
Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами

Общество стремится к созданию эффективной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами, которая основана на уважении и взаимовыгодном сотрудничестве.


Общество определяет полный перечень стейкхолдеров, с которыми осуществляет взаимодействие в процессе своей деятельности, с описанием вклада стейкхолдеров и их интересов. При оценке значимости заинтересованных сторон проводится ранжирование стейкхолдеров по значимости для Общества по двум факторам: сила влияния заинтересованной стороны на Общество и степень заинтересованности стейкхолдера в деятельности Общества.


Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) Общества являются Акционер, сотрудники, Профессиональные союзы, Партнеры, Потребители, Местные сообщества, Государственные органы, Финансовые институты, включая институты развития, Поставщики, Общественные объединения, СМИ, Аудиторские компании, Страховые компании, Население. Принципы и процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами формулирует Кодекс поведения и Политика по устойчивому развитию.

Карта стейкхолдеров АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева»



Условные обозначения:

Внутренний круг - 

Внешний круг - 

Примечание: Размер окружности показывает степень взаимодействия Общества со стейкхолдерами. Наименьший размер окружности демонстрирует ограниченный уровень взаимодействия. С увеличением размера окружности увеличивается и степень взаимодействия.

№	Заинтересованные стороны	Вклад заинтересованных сторон	Интересы заинтересованных сторон
1	Акционер	<ul style="list-style-type: none"> Выделение финансовых средств, пополнение уставного капитала 	Рост прибыли, своевременная выплата дивидендов, увеличение стоимости капитала
2	Сотрудники	<ul style="list-style-type: none"> Человеческие ресурсы Лояльность 	Высокая заработная плата, достойные условия труда, профессиональное развитие, карьерный рост
3	Профессиональные союзы	Содействие обеспечению социальной стабильности, регулирование трудовых отношений и разрешение конфликтов	Соблюдение и защита прав работников
4	Партнеры	<ul style="list-style-type: none"> Совместная реализация проектов Трансферт технологий, компетенций и инноваций 	Коммерческие интересы
5	Потребители	<ul style="list-style-type: none"> Лояльность Компании Финансовые ресурсы путем приобретения товаров и услуг 	Коммерческие интересы

6	Местные сообщества	<ul style="list-style-type: none"> Взаимное сотрудничество Стимулирование применения высоких стандартов в деятельности 	Коммерческие интересы
7	Государственные органы	<ul style="list-style-type: none"> Государственное регулирование 	Налоговые поступления, экономический рост, решение социальных задач
8	Финансовые институты, включая институты развития	<ul style="list-style-type: none"> Международные гранты Льготное финансирование проектов Кредитные линии 	Своевременная выплата основного долга и вознаграждения, рентабельность вложенных инвестиций. Размещение свободных денежных средств на депозитных счетах, обслуживание специальных счетов, участие в реализации программ Компании
9	Поставщики	<ul style="list-style-type: none"> Эффективность сети поставок и цепочки создания стоимости 	Коммерческие интересы
10	Общественные объединения	<ul style="list-style-type: none"> Стимулирование применения высоких стандартов в деятельности Лояльность и сотрудничество 	Реализация целей и задач общественных объединений
11	СМИ	<ul style="list-style-type: none"> Конструктивное сотрудничество Благоклонное общественное мнение 	Публикации и информирование о деятельности Компании, коммерческие интересы
12	Аудиторские компании	<ul style="list-style-type: none"> Взаимное сотрудничество Стимулирование применения высоких стандартов в деятельности 	Коммерческие интересы
13	Страховые компании	<ul style="list-style-type: none"> Взаимное сотрудничество 	Коммерческие интересы
14	Население	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка в местах осуществления деятельности 	Возможность трудоустройства, решение социальных проблем, прозрачность деятельности Компании, защита экологии

Основные показатели в области устойчивого развития

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, тыс. тенге

Показатель	2020	2021	2022
Созданная экономическая стоимость	20 758 963	19 340 095	23 410 438
поступления от продаж	20 520 419	19 003 456	22 804 280
полученные вознаграждения (проценты)	238 545	336 639	606 157
Распределенная экономическая стоимость:	11 707 430	10 600 629	11 607 448
операционные затраты	11 162 012	10 015 934	10 805 448
заработная плата и социальные отчисления	545 418	584 694	802 000
выплаты поставщикам капитала (дивиденды)	-	-	-
выплаты государству	-	-	-
инвестиции в местные сообщества	-	-	-
Экономическая стоимость к распределению	9 051 533	8 739 466	11 802 990

Основные показатели в области персонала

Показатель	2021	2022
Общее количество работников	125	124
Общее количество подразделений	20	21
Женщины	30	28
Мужчины	95	96
Текучесть, %	13,6	25,8
Фонд заработной платы (в том числе льготные выплаты и разовые премии, входящие в ФЗП, годовое вознаграждение), тыс. тенге	572034	784135
Фонд выплат социального характера (тыс. тенге)	5 525	8 160

Предупреждение и противодействие коррупции

16.06.2021г., решением Совета Директоров Общества назначен Комплаенс-офицер. Подробная информация о Комплаенс-офицере размещена на сайте Общества. Должность введена в штатное расписание Общества в соответствии с требованиями Закона РК «О противодействии коррупции».

В 2022 году в Обществе проводилась активная работа по предупреждению коррупции. Так, Комплаенс-офицером на регулярной основе проводились комплаенс-тренинги; обучения с привлечением представителей уполномоченных органов; рассылки обучающих слайдов, памяток и пр.; разъяснительные работы по вопросам противодействия коррупции; анкетирования на предмет знания стандартов Общества в части противодействия коррупции; анализ рисков коррупции путем проверки благонадёжности бизнес партнеров, кандидатов на вакантные должности и пр.

Вместе с тем в 2022 году Департаментом Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) по г. Алматы совместно с комплаенс-офицерами АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» и АО «Алатау Жарык Компаниясы» проведено совместное мероприятие, направленное на профилактику коррупции, формирование у работников группы компаний АО «Самрук-Энерго» антикоррупционной культуры.

В рамках проекта «Реализация системной, структурированной и эффективной политики повышения деловой добропорядочности и развития корпоративного управления в Казахстане в соответствии со стандартами ОЭСР», который реализуется Палатой Юридических Консультантов «Kazakhstan Bar Association» в сотрудничестве с Центром исследований правовой политики (LPRC) при поддержке Siemens Integrity Initiative, независимыми экспертами проведена диагностика деятельности антикоррупционной комплаенс службы Общества. В соответствии с Отчетом о проведении диагностики, уровень зрелости антикоррупционной службы Общества оценена на 87 баллов (высокая степень).

С 2016 года среди работников портфельных компаний АО «Самрук-Қазына» действует горячая линия. Горячая линия обеспечивает конфиденциальный и безопасный способ, посредством которого работники или третьи лица могут поднимать вопросы или сообщать о любых фактах нарушения законодательства, правовых норм, внутренней политики и неэтичного поведения работников или бизнес-партнеров. Горячая линия имеет отдельный номер телефона 8 800 080 47 47, специальный адрес электронной почты mail@sk-hotline.kz, а услуги связи предоставляются независимым провайдером. Периодически проводится информирование сотрудников о функционировании горячей линии.

Поступление обращений/жалоб на Горячую линию свидетельствует о том, что каналы получения сообщений на Горячую линию функционируют надлежащим образом, все обращения попадают сотрудникам компании ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзери» (независимый оператор Горячей линии АО «ФНБ «Самрук-Қазына»), обеспечивающие передачу полученных данных ответственным сотрудникам, которые в свою очередь обеспечивают профессиональное и конфиденциальное рассмотрение сообщения.

В 2022 году на Горячую линию поступила 1 необоснованная жалоба касательно уплаты долга. По данному факту нарушения со стороны Общества не выявлены.

Ответственная цепочка поставок

Основная цель Общества в области закупочной деятельности – своевременное, эффективное и полное обеспечение потребности в ресурсах для стабильной работы всех подразделений, с оптимальными условиями их приобретения.

В Обществе выстроена эффективная закупочная система, основанная на принципах информационной открытости, прозрачности, равноправия и развития добросовестной конкуренции. Процедуры закупок публичны, прозрачны, стандартизированы и просты.

Приоритетами закупочной деятельности Общества является:

- приобретение товаров, работ, услуг, у организаций инвалидов, состоящих в Реестре организаций инвалидов Группы Компаний АО «Самрук-Қазына»;
- приобретение товаров у товаропроизводителей закупаемого товара, состоящих в Реестре товаропроизводителей Группы Компаний АО «Самрук-Қазына»;

- осуществление закупок среди квалифицированных потенциальных поставщиков.

Выбор поставщика в Обществе осуществляется следующими способами:

- проведение открытого тендера (в том числе с применением торгов на понижение);
- запрос ценовых предложений (в том числе с применением торгов на понижение);
- проведение тендера путем конкурентных переговоров;
- из одного источника.

№ п/п	Способ закупки, сумма в тыс. тенге							
	ЭОТТ	ЭОТ	ОТ	ОИ	ЦПЭ	ТКП	Резиденты	Нерезиденты
2021	181 433	-	-	187 883	547	137 794	682	-
2022	279 794	-	-	39 849	1 350	24 043	501	-

Расшифровка аббревиатур способов закупок:

ЭОТТ - электронные закупки способом открытого тендера с применением торгов на понижение

ЭОТ - электронные закупки способом открытого тендера

ОТ - закуп способом открытого тендера

ОИ - закуп способом из одного источника

ЦПЭ - электронные закупки способом запроса ценовых предложений

ТКП - тендер путем проведения конкурентных переговоров

Структура закупок Общества товаров, работ и услуг

Год	Сумма в тыс. тенге		
	Товары	Работы	Услуги
2021	340 761	131 730	304 931
2022	412 542	67 585	259 610

Показатель	2021	2022
Доля бюджета закупок, которая расходуется на закупки у местных поставщиков, %	53%	72%
Доля импортных закупок, %	47 %	28 %

Базовыми критериями при выборе контрагентов товаров, работ и услуг являются стоимость, качество, сроки поставки товаров / выполнения работ, благонадежность контрагента, в части наличия соответствующих технических и кадровых ресурсов, необходимого опыта выполнения работ / оказания услуг по соответствующему направлению.

Управление воздействием на охрану окружающей среды

Общество рассматривает деятельность по охране окружающей среды как важную часть своей текущей работы, осознавая необходимость поддержания экологического равновесия, и бережного отношения к окружающей среде.

Общество стремится к минимизации негативного воздействия операционной деятельности на местное население и окружающую среду, предотвращению производственных аварий, наносящих ущерб окружающей среде, а также поддерживает эффективное использование природных ресурсов. Обществом постоянно осуществляются мероприятия по компенсации ущербов и улучшению экологической ситуации. Выполнены мероприятия для уменьшения и компенсации негативного воздействия на окружающую среду в период эксплуатации объекта:

- Возмещены потери за изъятие сельхозугодий и лесных угодий при создании Бестюбинского водохранилища. Созданы защитные лесополосы по периметру водохранилища. Вынесены из зоны затопления и вновь сооружены дороги, ЛЭП, линии связи и другие объекты.

- Построен Контррегулятор для регулирования неравномерных суточных попусков ГЭС в естественный режим.

- Рекультивированы карьеры и отвалы горных пород.

- Произведено озеленение и благоустройство поселка эксплуатации и территории ГЭС.

- Сооружены противооползневые, противоселевые и другие защитные сооружения на всех объектах гидроузла.

- В расчетах попусков учтено возможное увеличение орошаемых площадей в перспективе.

При производстве электроэнергии, осуществляемой за счет механической силы воды Мойнакской ГЭС выбросы парниковых газов: NOx, SOx и CO не производится, в связи с чем решением РГУ «Департамента экологии по Алматинской области» от 22.10.2021г. АО «Мойнакской ГЭС им. У.Д. Кантаева» присвоена II категория объекта, оказывающая негативное воздействие на окружающую среду.

Развитие кадрового потенциала

Персонал является ключевым активом Общества, его стратегическим партнером в достижении целей устойчивого развития. В 2018 году решением Совета директоров Общества утверждена Кадровая политика Общества на 2018-2028 годы. Ежегодно проводится оценка вовлеченности персонала. Индекс вовлеченности в 2022 году составил 94% (в 2021 г. - 85%). Данный показатель улучшен на 9% и находится в позитивной зоне.

28 февраля 2022 года на основании решения совместной комиссии Работодателя и Работников АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора (Протокол №2 от 22.01.2016г.), с целью регулирования социально-трудовых отношений заключён Коллективный договор на 2022 - 2027 годы.

Приоритетными направлениями Общества в части управления человеческими ресурсами являются обеспечение потребности Общества в специалистах, имеющих соответствующие профессиональные компетенции для реализации стоящих перед Обществом задач.

Одним из важных направлений кадровой политики Общества является развитие работников и предоставление работникам возможностей профессионального и карьерного роста.

Требования к процессу профессионального обучения регламентированы в Правилах профессионального обучения работников Общества.

Информация об обучении работников за 2021 - 2022 годы (часы)

Показатель	2021	2022
Среднегодовое количество часов обучения сотрудников	4	3
Среднегодовое количество часов обучения сотрудников, по полу:		
Женщины	19	10
Мужчины	16	2
Среднегодовое количество часов обучения сотрудников, по категориям:		
Топ менеджмент	32	40
Руководители	24	13
Специалисты	24	3
Служащие	40	13
Рабочие	40	2
Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	17	3
Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника, по полу:		
Женщины	19	10
Мужчины	16	2

Взаимоотношение сотрудников и руководства

По всем значимым проектам, проводимым в Обществе, формируется обращение Председателя Правления к сотрудникам. Так, в 2022 году обращение к сотрудникам Общества касалось проектов диагностики и развития корпоративной культуры.

Вместе с тем, в рамках взаимоотношения сотрудников и руководства в Обществе регулярно проводятся:

- еженедельные аппаратные совещания с участием руководящих работников и руководителей

структурных подразделений по вопросам операционной деятельности;

- ежеквартальные встречи Председателя Правления со всеми сотрудниками структурных подразделений по вопросам исполнения функциональных задач и достижению утвержденных Карт целей за отчетный период.

- проводятся совместные командообразующие корпоративные тренинги и спортивные мероприятия с участием руководства Общества.

Общество принимают студентов на производственную практику (стажировку) на основании заявления студента. Между Обществом и образовательным учреждением заключается договор о прохождении практики в котором прописываются сроки, время прохождения практики, назначается ответственный (наставник) по практике (как правило, это руководитель или заместитель руководителя структурного подразделения, в котором проходит практика). Данный договор не относится к категории трудовых и не влечет обязанность по оплате труда практиканта. На практиканта не возлагается конкретная трудовая функция, ему дается возможность ознакомиться с производством, выполнять задания пониженной сложности. При этом на него распространяются правила охраны труда и правила внутреннего распорядка, действующие в Обществе. Практиканты не получают зарплату

Здоровье и безопасность на рабочем месте

Общество уделяет особое внимание здоровью сотрудников, условиям труда и обеспечению техники безопасности на рабочих местах.

Для роста личного потенциала здоровья сотрудников и членов их семей Обществом:

- предоставляется доступ к услугам медицинского страхования (страхование на случай болезни), включающим в себя круглосуточную консультационно-диспетчерскую службу (call-centre), услуги скорой помощи, стационарное лечение, амбулаторно- поликлиническую помощь, медицинский профилактический осмотр для сотрудника, услуги семейного врача и медицинской сестры на дому, услуги стоматологии, вакцинацию от гриппа и т.д.;

- оказывается финансовая поддержка в виде предоставления пособия на оздоровление к трудовому отпуску;

- оказывается содействие проводимой политике по укреплению и стимулированию сотрудников к ведению здорового образа жизни путем приобретения скидок для посещения спортивных учреждений.

Также Обществом проводится организованная работа по обеспечению безопасности сотрудников на рабочем месте:

- проводится обучение сотрудников по производственным процессам путем проведения обязательного инструктирования и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда сотрудников, инструктаж проводится по темам пожарной безопасности и охране труда в первую очередь для вновь принятых сотрудников;

- проводится регламентированный профилактический ремонт оборудования в офисных помещениях административного здания, компьютеров и орг. техники на рабочих местах сотрудников.

Система мотивации

Уровень оплаты труда зависит от достижения МГЭС в целом и отдельными работниками согласованных целей и задач. Оплата труда работников устанавливается дифференцировано в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, условий труда.

Система оплаты труда Общества регулируется Правилами оплаты труда и премирования работников Общества, целью которых является оказание содействия в достижении стратегических целей Общества путем установления системы оплаты труда, которая позволяет поощрять работников за результаты деятельности в отчетном периоде и оценивать эффективность работников при достижении ими поставленных целей.

С 2014 года действуют Правила оказания социальной поддержки работникам Общества, в которых определяются виды и условия социальной поддержки работников.

Работникам Общества оказываются следующие виды социальной поддержки:

- Материальная помощь для оздоровления к трудовому отпуску, в связи с рождением /усыновлением /удочерением ребенка или в связи со смертью супруга/супруги, детей, родителей работника, в связи со смертью работника оказывается на основании заявления члена семьи или,

при отсутствии таковых, лица, взявшего на себя организацию похорон, с приложением подтверждающих документов (свидетельство о смерти работника);

- Предоставление работнику служебного жилища;
- Медицинское страхование работников и членов их семей.

В Обществе предусмотрено равное вознаграждение за труд мужчин и женщин.

Омбудсмен

В целях защиты прав работников в Обществе осуществляет деятельность Омбудсмен. Омбудсмен – независимый менеджер высокого уровня, подотчетный Совету директоров, принципами деятельности которого являются независимость, нейтралитет, беспристрастность и конфиденциальность. Омбудсмен способствует установлению и развитию корпоративных ценностей и культуры, высоких стандартов профессионального поведения и деловой этики в Обществе. Решением Совета директоров Общества от 29.09.2021 года Омбудсменом Общества назначен Акылов Нариман Бекетович. Задачами Омбудсмента являются: содействие в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, а также в соблюдении принципов деловой этики работниками; содействие повышению рейтинга и имиджа, раннего предупреждения и урегулирования споров и конфликтов; обеспечение неформальных коммуникаций между должностными лицами и работниками Общества, своевременное выявление на этой основе проблем и направлений для совершенствования, внесение предложений по совершенствованию политик и процедур Общества. Омбудсмен ежегодно доводит до сведения Совета директоров выявленные им проблемные вопросы, носящие системный характер и требующие принятия соответствующих решений (комплексных мер), выдвигает конструктивные предложения для их решения.

Так, за 2022 год к Омбудсмену официально поступило 2 обращения, связанные с консультацией по трудовому законодательству, а также неудовлетворенность оплатой труда и премированием. Дополнительно порядка 10 человек обратились по телефону. По всем обращениям Омбудсменом проведены консультации, даны ответы и рекомендации, гарантирована анонимность и конфиденциальность, оказана всесторонняя помощь (в том числе психологическая и моральная поддержка), проведены личные встречи (беседы) с работниками и с руководителями Общества.

По итогам проведения консультаций и оказания всесторонней помощи никто из обратившихся работников в судебные либо иные государственные органы не обращался.

За отчетный год Омбудсмен два раза посетил объекты Общества. В сентябре 2022 года Омбудсменом были проведены встречи и беседы с руководством высшего/среднего звена и профсоюзами по недопущению участия коллег, их близких и родных в незаконных и не правомерных мероприятиях. Разъяснены положения Закона РК «О порядке организации и проведения мирных собраний в Республике Казахстан» о необходимости проведения только санкционированных мирных митингов и пикетов. Кроме этого, в марте, при организации встречи работников Общества, были разъяснены нормы и положения действующего в Обществе Кодекса поведения и доведена до сведения работников информация о размещении Кодекса на сайте Компании и на корпоративном портале. Разъяснены: цели и задачи Кодекса.

В целях предотвращения и предупреждения потенциальных конфликтов и урегулирования проблемных вопросов и не доведения до участия либо выходы на митинги и пикеты, с работниками Общества проведена информационно-разъяснительная беседа направленная на единое понимание и решение социально-трудовых споров, проблем и конфликтов, проведена непосредственная работа по разъяснению внутренних нормативных документов и процедур Общества.

Дополнительно, доведено до сведения всего руководящего состава Общества принцип «Слышащего руководства», необходимость организовывать систематические встречи с коллективами, записывать и решать проблемные вопросы, особенно возникающие на систематической регулярной (в большинстве случаев сезонной) основе.

Случаев дискриминации за 2022 год не зафиксировано.

Спонсорство и благотворительность

В соответствии с Политикой благотворительности и Благотворительной программой АО «Самрук-Қазына» спонсорская и благотворительная деятельность с 2016 года осуществляется

через единого оператора группы компаний АО «Самрук-Қазына» – Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust».

Средства на деятельность в данном направлении в бюджете Общества на 2022 год не предусматривались.

Спонсорская и благотворительная помощь осуществляются работниками Общества на добровольной основе.

В течение 2022 года работники Общества активно принимали участия в волонтерских проектах, иницируемых в группе АО «Самрук-Қазына», в таких как День донора, Экологические субботники, и т.д.

SWOT - анализ по деятельности Общества

<p>Сильные стороны (Strengths):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечения эффективного покрытия пиковой нагрузки и выдача электрической мощности для регулирования и устойчивой работы энергосистемы Казахстана; 2. Зеленая энергетика (воздействия на окружающую среду); 3. Покрытия пиковых нагрузок южной зоны ЭЭС Казахстана; 4. Наличие сертификата, соответствующая требованиям ISO 9001, 50001, 45001, 14001, 37001; 5. Высокая репутация на рынке. 	<p>Слабые стороны (Weaknesses):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отдаленность от центра города; 2. Высокая текучесть персонала; 3. Низкая квалификация работников; 4. Недостаточность автоматизированной системы управления документированной информацией; 5. Высокая репутация на рынке.
<p>Возможности (Opportunities):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность поставлять продукции в страны СНГ; 2. Снижение увеличивающегося дефицита электроэнергии в Южном регионе Казахстана; 3. Появление новых поставщиков, Заказчиков; 4. Автоматизация системы управления документированной информацией; 5. Повышение квалификации работников предприятия; 6. Внедрение новых методов и технологий. 	<p>Угрозы (Threats):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение тарифа; 2. Снижение объема производства (в связи с погодными условиями); 3. Изменения стандартов в отрасли; 4. Рост цен на сырье, на техническое оборудование; 5. Задержки в сроках поставки сырья; 6. Валютные изменения в стране, инфляция.

Контактная информация

Ваши вопросы, комментарии и предложения по данному Отчету, а также запросы на получение бумажной версии отчета Вы можете направлять:

АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева»

Алматинская область, Кегенский район, Жылысайский с/о, п. Мойнак, Здание 81

Тел.: +7 727 258 8316 (приемная), info@moynak.kz