



У.Д.Кантаев атындағы
Мойнақ ГЭС

Отчет по корпоративной социальной ответственности Работодателя по итогам 2025 года

Март 2026 г.

Производственные стратегические КПД (факт 2025 г.)

Наименование	Ед.изм.	2024 г.	2025 г.		% факт/план	% факт 2025/ факт 2024	2026 г.
		факт	План	Факт			План
Объем выработки электроэнергии	млн.кВт·ч	1 071	906	979	108%	91%	796
Объем реализации электроэнергии	млн.кВт·ч	1 183	939	1 063	113%	90%	785
Объём услуг по поддержанию мощности	МВт/мес	289	298	292	100%	103%	298
Объем услуг на регулирование мощности по АРЧМ	МВт/мес	21	25	27	108%	128%	26
Тариф средневзвешенный	тенге/кВт·ч	21,69	23,85	23,51	99%	108%	19,90
Тариф на электрическую энергию	тенге/кВт·ч	12,92	13,32	13,65	102%	106%	12,25
Тариф на мощность	тыс.тенге/МВт*мес	2 564	2 564	2 564	100%	100%	1 888
Тариф на услуги по регулированию мощности АРЧМ	тенге/МВт*мес	800	882	882	100%	105%	1 021

Финансовые показатели деятельности (факт 2025 г.)

млн. тенге							
№ п/п	Наименование	2024 г.	2025 г.		% факт/план	% факт 2025/ факт 2024	2026 г.
		факт	План	Факт			План
1	Доходы всего						
1.1	Доход от реализации продукции и оказания услуг	25 768	22 684	26 196	101%	95%	17 882
1.2	Доходы от финансирования	907	333	986	296%	109%	292
	Прочие доходы	37	28	114	409%	304%	1
2	Расходы всего						
2.1	Себестоимость	4 370	4 544	4 505	99%	103%	5 063
2.2	Общие и административные расходы	619	666	620	93%	100%	799
2.3	Расходы на финансирование	3 899	2 727	2 714	100%	70%	2 251
2.4	Прочие расходы от неосновной деятельности	150	148	348	235%	232%	43
3	Операционная прибыль	20 780	17 474	21 071	121%	101%	12 020
4	ЕБИТДА	22 331	19 083	22 665	119%	101%	13 649
5	ЕБИТДА margin	87%	84%	87%	103%	100%	76%
6	КПН	3 561	3 006	3 275	109%	92%	2 004
7	Итоговая прибыль	14 115	11 954	15 834	132%	112%	8 015
8	Рентабельность	156%	148%	193%	131%	124%	98%

№ п/п	Наименование	Ед. изм	2024 г.	2025 г.		План 2026 г.
			Факт	Смета на 2025 год	Факт	Смета на 2026 год
I.	Всего затраты	тыс.тенге	8 297 467	11 242 065	7 733 451	5 888 038
1.	Производственные затраты, в т.ч.:	тыс.тенге	3 597 295	3 868 706	4 543 734	5 169 094
	Сырье и материалы	тыс.тенге	55 502	58 761	30 571	60 678
	Затраты на оплату труда производственного персонала:	тыс.тенге	717 729	755 601	1 192 003	1 541 384
	Диспетчеризация и балансирование на рынке электроэнергии	тыс.тенге	331 433	380 934	496 514	301 952
	Ремонтные работы, выполняемые подрядным способом	тыс.тенге	32 924	31 829	29 284	40 580
	Амортизация	тыс.тенге	1 475 420	1 535 150	1 597 427	1 734 640
	Прочие производственные расходы:	тыс.тенге	984 286	1 106 431	1 197 935	1 489 860
2.	Расходы периода и прочие расходы	тыс.тенге	4 700 173	7 194 704	3 189 717	718 943
	Затраты на оплату труда:	тыс.тенге	205 183	217 260	326 435	407 827
	Другие расходы, в т.ч.:	тыс.тенге	4 494 989	6 977 444	2 863 282	311 117
	<i>Расходы на финансирование</i>	<i>тыс.тенге</i>	<i>4 391 255</i>	<i>6 846 367</i>	<i>2 714 051</i>	
	Корректировка МЭ РК	тенге/кВтч		178 656		
II	Объем э.э.	млн. кВтч	823 641	880 350	969 537	712 099
III	Тариф	тенге/кВтч	10,07	12,77	7,98	10,87

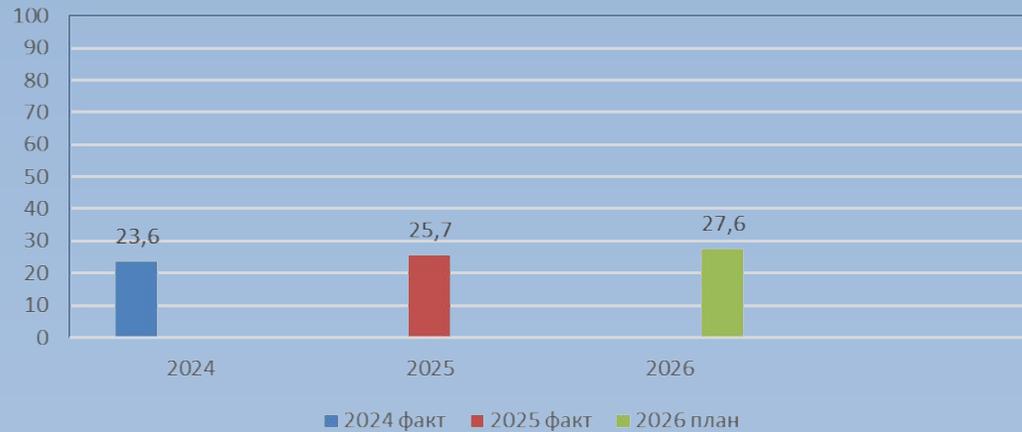
Фонд оплаты труда (факт 2025 г.)

№ п/п	Наименование	Ед.изм.	2024 г.	2025 г.		% факт/план	% факт 2025/ факт 2024	2026 г.
			факт	План	Факт			План
1	Фонд оплаты труда, всего	млн. тенге	1 146	1 324	1 324	100%	116%	1 592
	- административно-управленческого персонала		248	281	281	100%	113%	331
	вт.ч. премия АУП		62	57	65	114%	104%	65
	- производственного персонала,		898	1 043	1 043	100%	107%	1 260
	в т.ч. премия ПП		229	231	254	110%	111%	276
1.1.	Услуги ГПД (аутсорсинг)	млн. тенге	97	100	96	96%	99%	104
2	Среднесписочная численность персонала, всего	чел.	121	127	123	97%	100%	127
	- административно-управленческого персонала		21	21	21	100%	100%	21
	- производственного персонала		100	106	102	96%	100%	106
2.1.	Численность персонала по ГПД (аутсорсинг)		18	23	22	96%	122%	23
3	Среднемесячная заработная плата, всего	тыс.тенге	776	869	897	103%	116%	1 044
	- административно-управленческого персонала		983	1 115	1 115	100%	113%	1 315
	- производственного персонала		734	820	852	104%	116%	991
	3.1.		Среднемесячная заработная плата персонала по ГПД (аутсорсинг)	450	361	364	101%	81%
4	Производительность труда	тыс. тенге/ чел.	170 692	146 091	184 871	127%	108%	109 429
5	Производительность труда	тыс.кВтч/ чел	8 704	7 134	7 959	112%	91%	6 266

Ремонтная кампания

	2024 факт	2025 план
КР	-	-
ТР	2	2

Износ оборудования



Разрешенный срок эксплуатации, час – 350 400 ч. (40 лет)

Расчет износа основного оборудования выполняется по проценту наработки гидроагрегата и удельного веса каждого узла/детали оборудования.

Прохождение ОЗП 2025-2026 г.

- в Бестюбинском водохранилище (БВХ) имеется достаточный запас водных ресурсов;
- во время прохождения ОЗП 2025-2026 года, аварийных отключений и остановов гидроагрегатов не было.

Технологические нарушения



В период 2024–2025 гг. за отчетный период технологических нарушений и случаев производственного травматизма не зафиксированы.

- **Безопасность работы**
- Технологические нарушения — **отсутствуют.**
- Производственный травматизм — **отсутствует.**
- Соблюдаются требования техники безопасности.
- Постоянный контроль состояния оборудования.

№ п/п	Наименование работ по текущем ремонту
1	Опорожнения Деривационного туннеля с 22.09.2025г., после произведен осмотр и обследование туннеля
2	Текущий ремонт гидроагрегата №1 с 22.09.2025г.
3	Текущий ремонт гидроагрегата №2 с 11.10.2025г.
4	Ремонт блока ГА-1 в комплекте: - шарового затвора, регулятора скорости, вспомогательного оборудования (насосы, двигатели)
5	Ремонт блока ГА-2 в комплекте: - шарового затвора, регулятора скорости, вспомогательного оборудования (насосы, двигатели)

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ: СНИЖЕНИЕ АВАРИЙНОСТИ И ПОВЫШЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ

Исполнение инвестиционной программы (факт 2025 г.)

млн. тенге

Наименование	2024 г.	2025 г.		% факт/план	% факт 2025/ факт 2024	2026 г.
	факт	План	Факт			План
Общие расходы на развитие всего, в том числе	1 286	2 519	1 248	50%	79%	10 853
Инвестиционные проекты	-	-	-	-	-	-
Поддержание в рабочем состоянии производственных активов и прочих основных средств, непосредственно участвующих в процессе производственной деятельности	1 145	2 285	1 106	48%	76%	10 801
Поддержание в рабочем состоянии административных активов	142	234	142	61%	108%	53
Источники финансирования, в том числе	1 286	2 519	1 248	50%	79%	10 853
Собственные средства	1 286	2 519	1 248	50%	79%	1 505
Заемные средства						9 349

На гидроэлектростанции ведется постоянная работа по сохранению экосистемы водоема и прилегающей территории.

Основные мероприятия:

- Мониторинг состояния водной поверхности.
- Контроль состояния прибрежной растительности и животного мира.
- Сохранение природного баланса водной экосистемы.



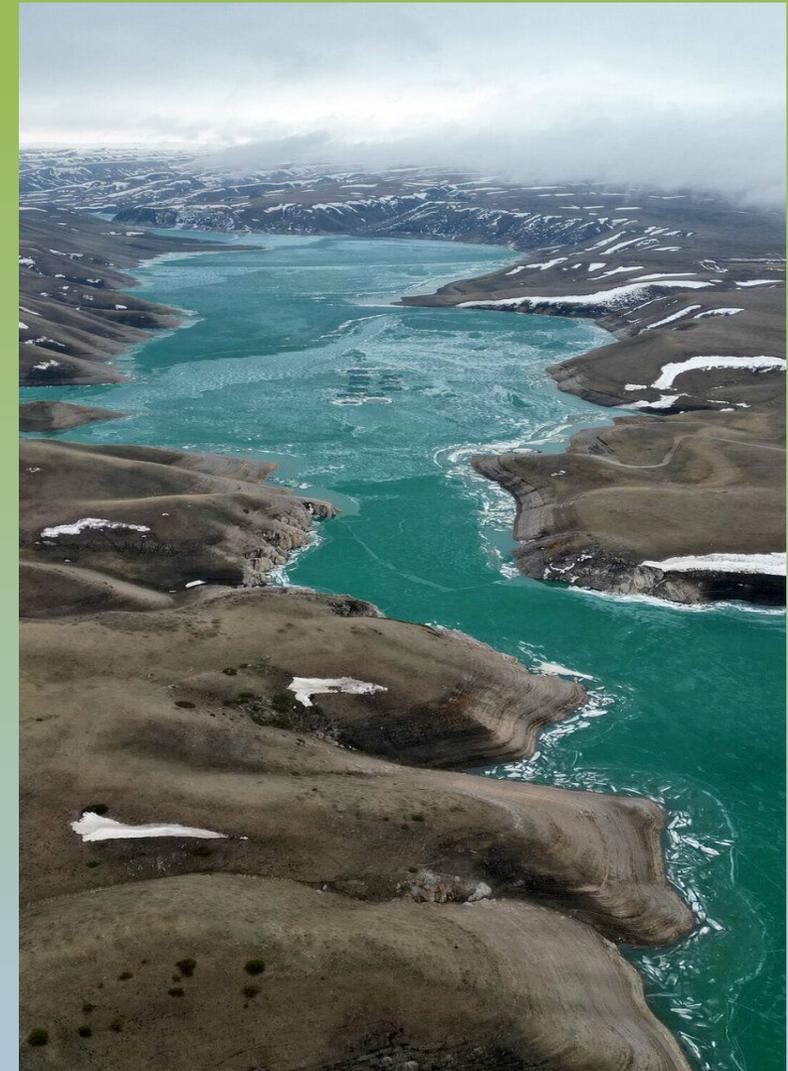
На территории станции регулярно проводится экологический контроль.

Экологический мониторинг:

- анализ качества воды;
- контроль состояния атмосферного воздуха;
- наблюдение за состоянием почв и растительности;
- экологическая оценка влияния станции на окружающую среду.

Предотвращение загрязнений и восстановление территории:

- системы очистки сточных вод;
- безопасное хранение и утилизация технических отходов;
- контроль использования масел и химических веществ;
- озеленение территории.



Спортивный дух и семейные ценности Мойнакской ГЭС Итоги



У.Д.Қантаев атындағы
Мойнақ ГЭС

2025 года

Инициатива Молодежного совета и Профсоюзного комитета: объединяем коллектив через спорт и заботу о детях.

Блок «Спартакиада работников»:

Соревнования по 6 дисциплинам:

- Мини-футбол
- Марафон (бег)
- Асық ату
- Арқан тартыс
- Настольный теннис
- Шашки

Блок «День защиты детей»:

Праздничное мероприятие для детей сотрудников в поселке эксплуатации МГЭС.

- Участники: 98 детей работников станции.



О главном

- Индекс SRS в 2025 году составил 92%, что соответствует максимальным значениям за весь период наблюдений и сохраняется на уровне 2022 года. По сравнению с 2024 годом показатель не снизился, что указывает на устойчиво высокий уровень удовлетворенности сотрудников и доверия к системе обратной связи. После снижения в 2021 году (81%) индекс демонстрирует стабильный рост и закрепление положительной динамики.

Индекс вовлеченности

- Индекс вовлеченности персонала составляет 93%, что соответствует уровню прошлого года. Вовлеченность остается стабильно высокой во всех социально-демографических и профессиональных группах. Подавляющее большинство сотрудников относятся к категории вовлеченных, доля выгоревших работников отсутствует. Относительно более низкие значения зафиксированы среди рабочих (86%), что формирует потенциал для адресных управленческих решений.

Индекс социального благополучия

- Индекс социального благополучия по итогам 2025 года достиг 84%, продемонстрировав рост на 7 п.п. по сравнению с 2024 годом. Показатель отражает повышение удовлетворенности сотрудников условиями труда, материальным положением и качеством жизни. Несмотря на общий позитивный фон, более низкие значения сохраняются у отдельных категорий персонала, прежде всего во вспомогательных и в филиале Производственных подразделений.

Индекс социального спокойствия

- Индекс социального спокойствия в компании составляет 97%, увеличившись на 1 п.п. по сравнению с прошлым годом. Показатель остается стабильно высоким на протяжении последних лет и указывает на отсутствие выраженной конфликтности и низкую вероятность деструктивных форм трудового поведения. Во всех подразделениях значение индекса превышает 95%.

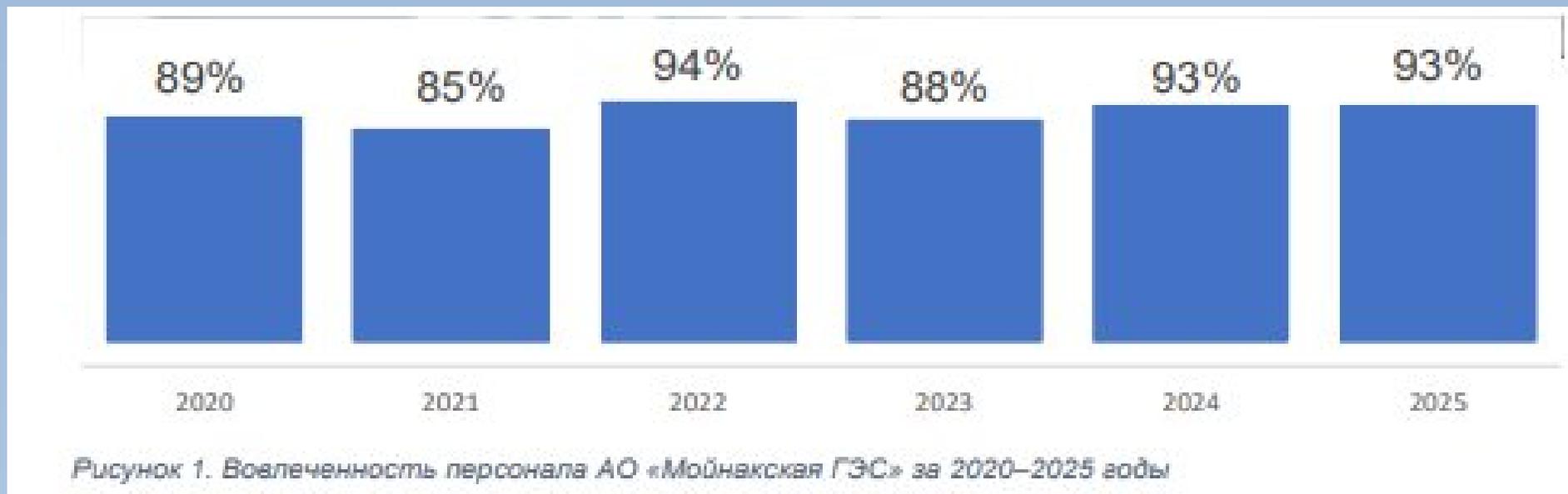


• Вовлеченность

«Сотрудники не просто хотят быть услышанными — они хотят чувствовать, что их вклад имеет значение» Patrick Lencioni, эксперт по организационной культуре

Исследование уровня вовлеченности сотрудников в группе компаний АО «Самрук-Казына» проводится на регулярной основе более 10 лет. По итогам опроса персонала АО «Мойнакская ГЭС» за годовое исследование 2025 года, уровень вовлеченности составил 93%, что равно значению прошлогоднего периода.

Вовлечённость персонала АО «Мойнакская ГЭС» за 2020–2025 годы оставалась высокой: после снижения с 89% в 2020 до 85% в 2021 произошёл рост до 94% в 2022, затем показатель немного снизился до 88% в 2023, и в 2024–2025 годах стабилизировался на уровне 93%, что отражает укрепление вовлечённости после незначительных колебаний.

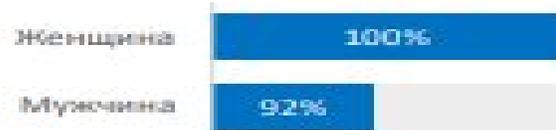


Индекс вовлечённости по полу демонстрирует более высокий уровень у женщин (100%) по сравнению с мужчинами (92%), с разрывом в 8 п.п.

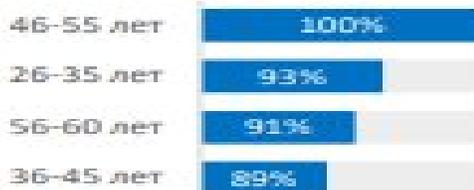
Индекс вовлеченности по возрастным группам остаётся высоким во всех категориях, варьируясь от 89% до 100% у работников старшего возраста, что отражает высокий уровень лояльности и удовлетворенности персонала независимо от возраста.

Итоги опроса персонала АО «Мойнакская ГЭС» 2025 год

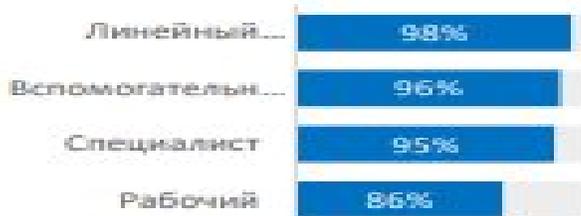
По полу



По возрасту



По категории персонала



По институциональной структуре

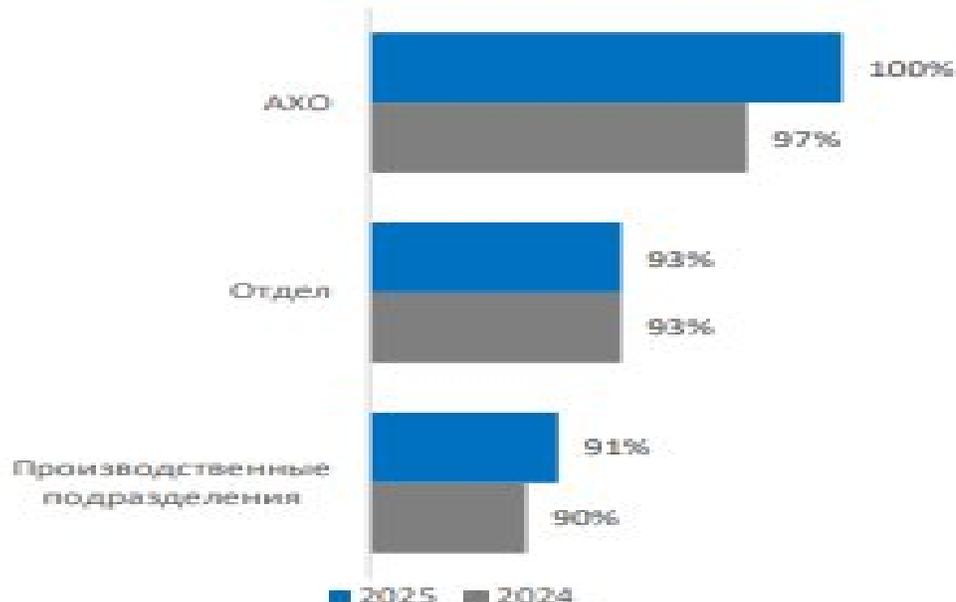


Рисунок 2. Совокупные данные по вовлеченности

Индекс вовлечённости по должностям варьируется от 86% до 98%: максимальные значения зафиксированы у линейных руководителей (98%), высокий уровень также у вспомогательного персонала (96%) и специалистов (95%), тогда как у рабочих вовлечённость существенно ниже (86%), что указывает на потенциал для целевых управленческих мер именно в этой группе. Индекс вовлечённости по филиалам в 2024–2025 годах остаётся высоким: в АХО показатель вырос с 97% до 100%, в Отделе сохранился стабильным на уровне 93%, а в производственных подразделениях зафиксирован умеренный рост с 90% до 91%, что свидетельствует об общей положительной динамике.

Таблица 1. Вовлеченность каждого сотрудника

Вовлеченный	Невовлеченный	Выгоревший
97%	3%	0%

В рамках исследования определена вовлеченность каждого респондента. Можно отметить, что 97% персонала компании относятся к категории вовлеченных. 3% мы относим к группе невовлеченных. Процент выгоревших равен нулю, что свидетельствует о высокой мотивации, удовлетворённости работой и благоприятной рабочей атмосфере в компании, а также о эффективной поддержке сотрудников и сбалансированной нагрузке.

Главные итоги раздела:

- По итогам опроса персонала АО «Мойнакская ГЭС» за 2025 год, уровень вовлеченности составил 93%, что равно значению прошлогогоднего периода;
- Индекс вовлечённости по полу демонстрирует более высокий уровень у женщин (100%) по сравнению с мужчинами (92%), с разрывом в 8 п.п.
- Индекс вовлеченности по возрастным группам остаётся высоким во всех категориях, варьируясь от 89% до 100% у работников старшего возраста
- Индекс вовлечённости по должностям варьируется от 86% до 98%: максимальные значения зафиксированы у линейных руководителей (98%), высокий уровень также у вспомогательного персонала (96%) и специалистов (95%), тогда как у рабочих вовлечённость существенно ниже (86%)
- Индекс вовлечённости по филиалам в 2024–2025 годах остаётся высоким: в АХО показатель вырос с 97% до 100%, в Отделе сохранился стабильным на уровне 93%, а в производственных подразделениях зафиксирован умеренный рост с 90% до 91%, что свидетельствует об общей положительной динамике.
- 97% персонала компании относятся к категории вовлеченных. 3% мы относим к группе невовлечённых, процент выгоревших равен нулю.

Вовлеченность рабочих

Год рабочих профессий в Казахстане: внимание к тем, кто формирует основу экономики.

2025 год в Казахстане объявлен Годом рабочих профессий - это важный шаг в признании роли специалистов, чьим трудом строится устойчивое развитие экономики и инфраструктуры. Для АО «Мойнакская ГЭС» - это особенно значимо: рабочие специальности составляют основу ежедневной деятельности компании.

Этот год - возможность сфокусироваться на поддержке сотрудников, стоящих у истоков технологического прогресса, создать условия для профессионального роста, улучшения условий труда и снижения выгорания, а также повышению статуса рабочих профессий внутри компании.

18% работников компании причисляют себя к персоналу рабочих специальностей. Вовлеченность рабочих в АО «Мойнакская ГЭС» по итогам годового исследования 2025 года составила 86%.



Рисунок 3. Вовлеченность рабочих специальностей

Как чувствуют себя работники?

Благополучие сотрудников является многомерной конструкцией, включающей как эмоциональные, так и когнитивные оценки человеком своей жизни и условий труда. Современные подходы рассматривают благополучие не только как отсутствие стресса или неудовлетворенности, но как активное ощущение удовлетворенности, жизненной устойчивости и профессионального смысла. Сотрудник, обладающий высоким уровнем благополучия, демонстрирует устойчивую мотивацию, вовлечённость в работу, большую продуктивность и готовность к обучению. При этом благополучие формируется под влиянием как внутренних факторов (самооценка, личностные ресурсы, устойчивость к стрессу), так и внешних (качество взаимодействия с руководством, условия труда, возможности развития). В рабочем контексте благополучие напрямую связано с восприятием справедливости, безопасности, признания заслуг и возможности влиять на происходящее. Его отсутствие, напротив, может приводить к росту тревожности, эмоциональному выгоранию и снижению эффективности труда. Поэтому в управлении персоналом оценка и поддержание уровня благополучия становятся стратегическим инструментом повышения устойчивости и конкурентоспособности компании.

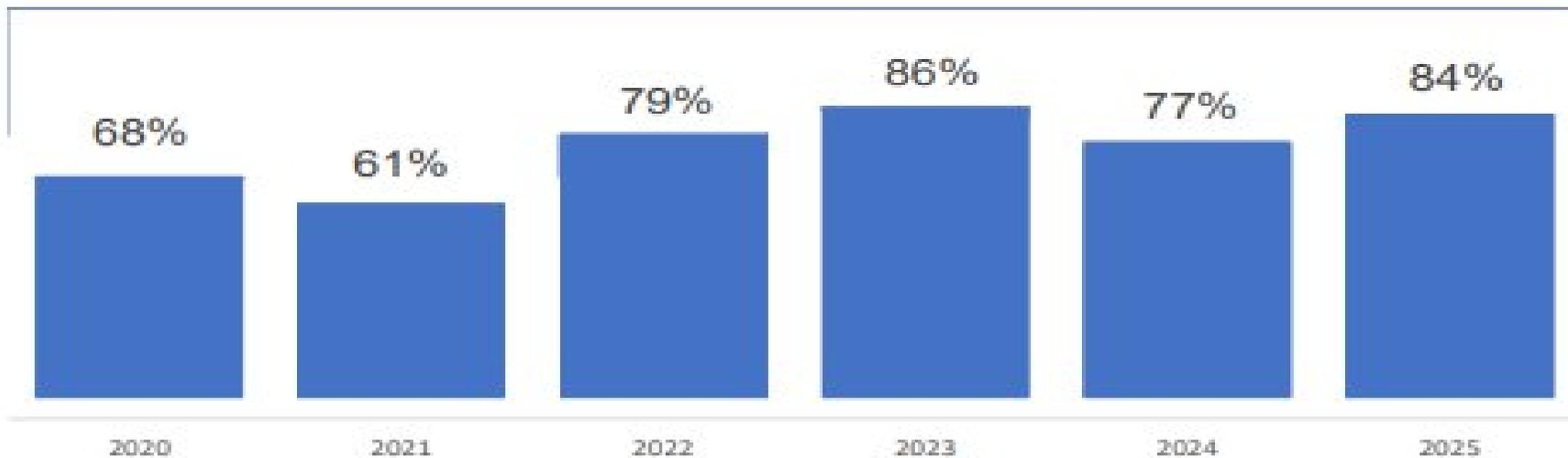
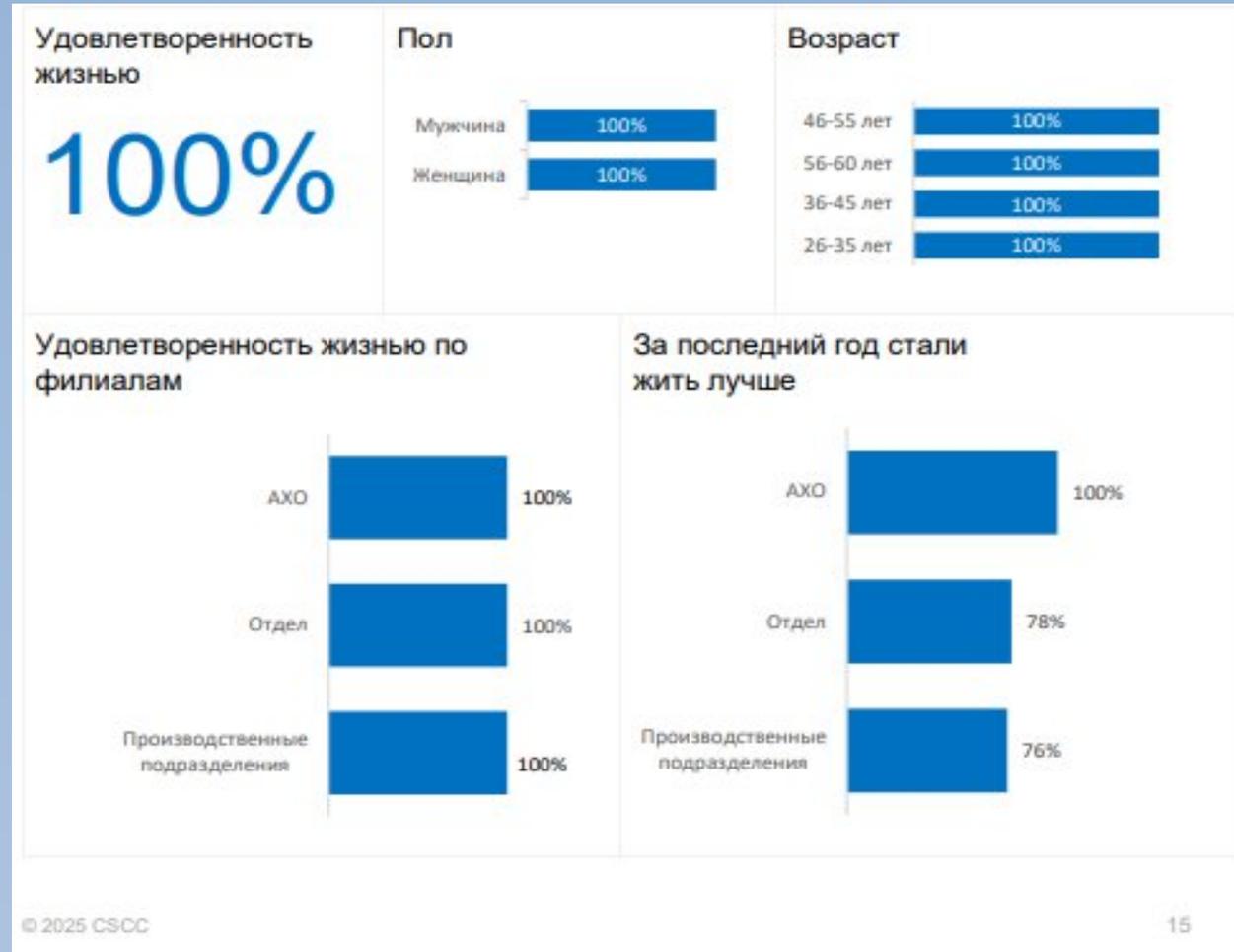


Рисунок 4. Социальное благополучие работников за 2020–2025 годы

Уровень удовлетворённости жизнью

Одним из основных факторов социального благополучия выступает уровень удовлетворенности тем, как складывается их жизнь. 100% работников в целом довольны жизнью. По филиалам, половой принадлежности и возрастным категориям показатели равны абсолютным значениям. За последний год наибольшее улучшение социального благополучия отмечено в АХО (100%), тогда как в отделах (78%) и производственных подразделениях (76%) положительная динамика выражена слабее.



Настроение в коллективе

Психологический климат в коллективе влияет на эффективность труда и выступает одним из важных триггеров текучести кадров. По итогам опроса, сотрудники компании определяют климат в компании как дружественный (82%) и спокойный (9%). Лишь незначительная доля персонала говорит о наличии напряжения в трудовых отношениях. По категориям работников и возрасту респондентов нет значимых различий при определении настроений в коллективе.

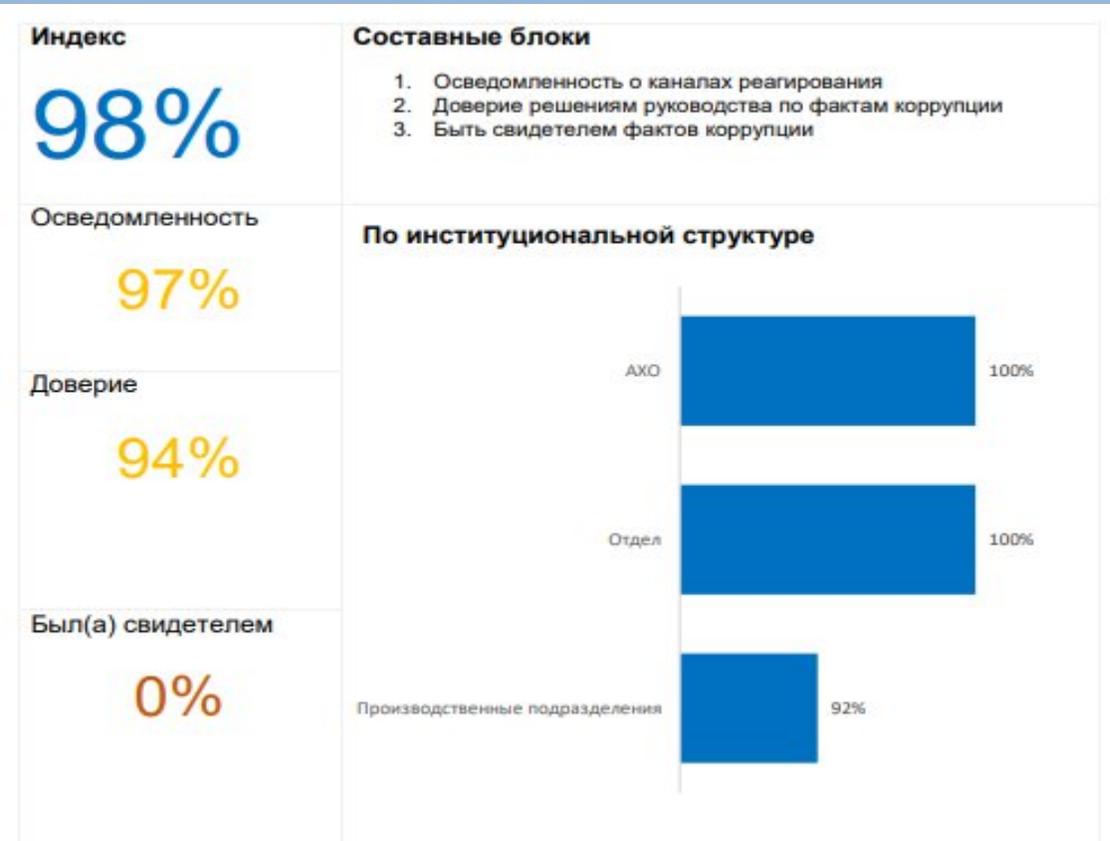


Рисунок 14. Основные настроения в коллективе

Среди филиалов компании большая часть работников определили атмосферу среди коллектива как позитивную (дружественная и спокойная).

Индекс нетерпимости к коррупции

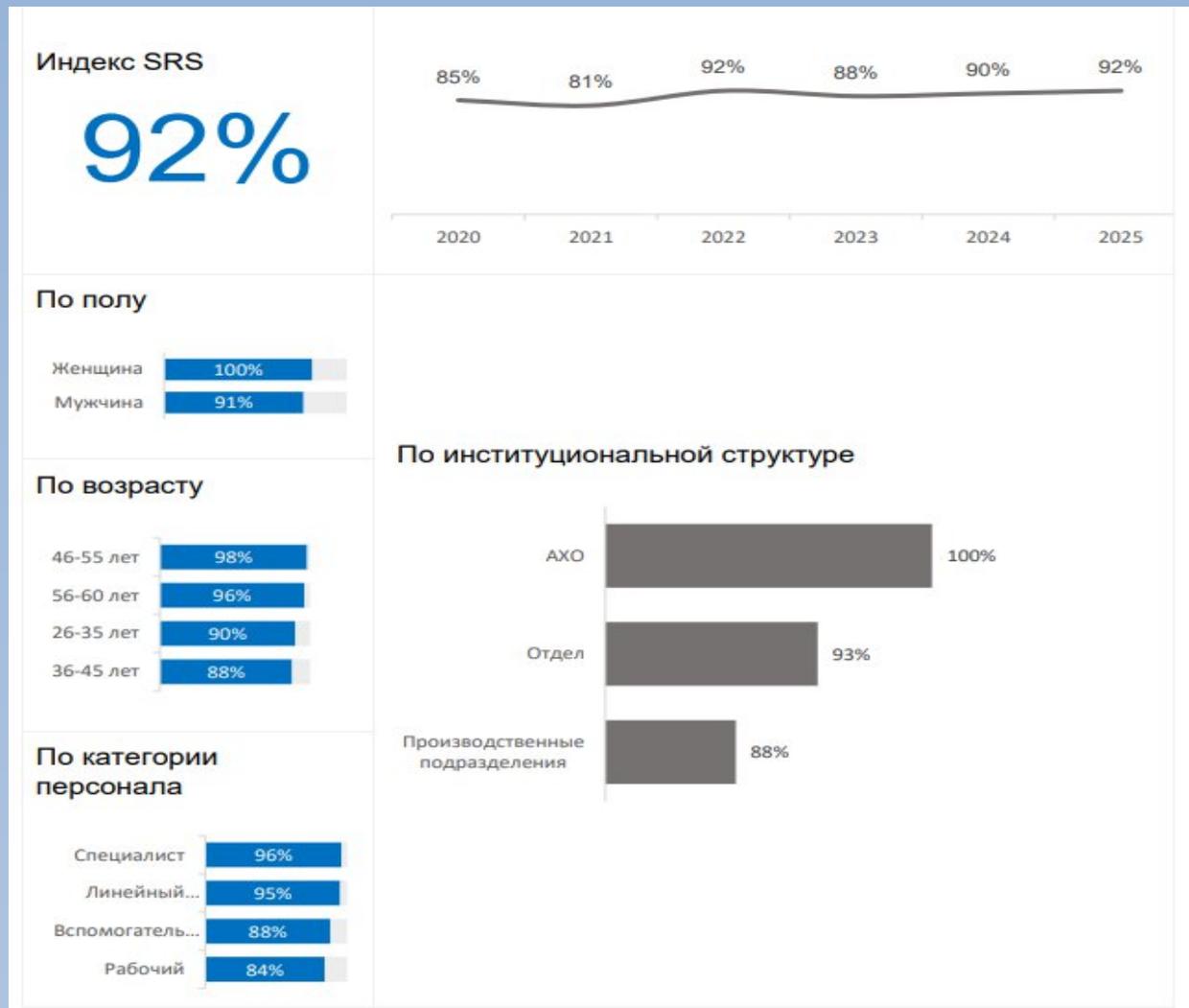
По итогам 2025 года Индекс нетерпимости к коррупции составил 98%, что свидетельствует о сформированной в коллективе негативной установке в отношении коррупционных проявлений. Данный показатель отражает готовность большинства работников не только не участвовать в коррупционных действиях, но и осуждать подобные практики. Тем не менее, уровень остается недостаточно высоким, что указывает на необходимость дальнейшей работы по формированию антикоррупционной культуры, включая проведение обучающих мероприятий, распространение информации о последствиях нарушений и усиление доверия к механизмам внутреннего контроля.



Анализ индекса нетерпимости к коррупции в разрезе филиалов демонстрирует значительную разницу в уровне восприятия и отношения к антикоррупционной культуре среди сотрудников различных подразделений. По итогам проведенного опроса были получены важные данные, позволяющие оценить текущее состояние антикоррупционной культуры в компании. В частности, 97% работников сообщили, что знают, куда обратиться в случае, если станут свидетелями коррупционного правонарушения. Этот показатель свидетельствует о хорошем уровне информированности персонала о существующих каналах подачи сообщений – таких как горячие линии, электронные формы и внутренние процедуры. В то же время 94% респондентов выразили уверенность, что компания примет все необходимые меры после получения сообщения о возможных нарушениях. 0% работников отметили, что с начала текущего года либо лично сталкивались, либо слышали от коллег о случаях коррупции, включая злоупотребление служебным положением, получение подношений в обмен на услуги, присвоение средств и другие формы.

Индекс SRS

Индекс SRS за текущий год демонстрирует значительный рост удовлетворенности сотрудников, составляя 92%. После снижения в 2021 году (81%) показатель стабильно растёт и достигает максимума 92% в 2022 и 2025 годах. Это указывает на укрепление удовлетворённости и доверия сотрудников к системе регулярной обратной связи и поддержанию стандартов внутреннего контроля..



Индекс SRS по возрасту показывает, что более старшие сотрудники (46–60 лет) демонстрируют более высокий уровень удовлетворённости и вовлечённости в процессы обратной связи (96–98%), тогда как молодые работники (26–35 лет) имеют несколько более низкий показатель (90%), а средняя возрастная группа 36–45 лет — 88%. Это может указывать на большую ценность SRS для опытных сотрудников и необходимость дополнительного вовлечения молодых специалистов. В целом, индекс SRS демонстрирует высокий уровень удовлетворенности по всем возрастным категориям. Индекс SRS показывает более высокий уровень удовлетворённости среди женщин (100%) по сравнению с мужчинами (91%), что может свидетельствовать о большей вовлечённости женщин в процессы обратной связи и доверии к системе внутри организации. Индекс SRS выше всего у специалистов (96%) и линейных руководителей (95%), тогда как у вспомогательного персонала (88%) и рабочих (84%) показатели ниже. Это указывает на то, что сотрудники с более высокой квалификацией и управленческими функциями чувствуют себя более вовлечёнными в процессы обратной связи и оценку работы организации. Индекс SRS по филиалам показывает наивысший уровень у АХО (100%), высокий — в отделах (93%) и несколько ниже в производственных подразделениях (88%). Это указывает на более активное использование системы обратной связи и удовлетворённость сотрудников внутренними процессами в административнохозяйственном блоке по сравнению с производственным

Кадровая политика

- Списочная численность персонала на 31 декабря отчетного года:
- АУП мужчин-10. Женщин-11. Итого-21 работник. Производственный персонал.
- Мужчин-88. женщин-18. Итого мужчин-98, женщин-29=127 человек.
- До 30 лет АУП- 1 мужчина. ПП мужчин-15. Итого до 30=16 человек
- 30-50 лет АУП мужчины-8. Женщины АУП-10. ПП женщины-15. Мужчин-66 работников.
- Свыше 50 лет АУП мужчины -1. Женщины АУП -1. ПП женщины -3 мужчины -7
- Средний возраст в Обществе составляет 38 лет.

- Обучение за 2025 год.
- АУП общее количество часов -529 часов.
- ПП общее количество часов – 784 часа. Общее количество часов на обучение 1313 часов.
- Общее количество затраченных денежных средств на обучение в 2025 году составляет -23 миллиона 718 тысяч тенге.

- Общее количество расторгнутых договоров за 2025 год составляет 33 человека.
- Общее количество принятых работников за 2025 год составляет 36 человек.
- Текучесть кадров за 2025 год составила 26 процентов.

Увеличение заработной платы

2023 – 10%
2024 – 13%
2025 – 6,5%
2026 – 15%

Формирование антикоррупционной культуры

Обучение работников и иные мероприятия в рамках мер развития антикоррупционной культуры и корпоративной добропорядочности

Обучение для вновь принятых работников на темы: «Введение в комплаенс», «Линия инициативного информирования (горячая линия)», «Кодекс поведения», «Конфликт интересов»

(протоколы от 27.03.2025г. №1, от 30.06.2025г. №4, от 18.09.2025г. №6, от 26.12.2025г. №7).

Всего прошли обучение 28 вновь принятых работника (включая топ-менеджмент)

Обучение по вопросам сдачи декларации о доходах и имуществе физического лица (ф.270), с привлечением представителя ДГД по г.Алматы (протокол от 29.08.2025г.№5). Всего прошли обучение 98 работника (включая топ-менеджмент)

Обучение по вопросам формирования антикоррупционной культуры, проведено Комплаенс-офицером ПК «QGP PLC» Шаяхметовой З.В. (протокол от 30.10.2025г.). Всего прошли обучение 112 работника (включая топ-менеджмент)

2025

Обучение по вопросам антикоррупционного комплаенс и основным аспектам антикоррупционного законодательства РК, по основным положениям Кодекса поведения, о функционировании линии инициативного информирования (протоколы от 27.03.2025г. №2, от 26.06.2025г. №3). Всего прошли обучение в первом квартале 84 работника, во втором квартале 105 работника (включая топ-менеджмент и вновь принятых)

Рассылки разъяснительных и информационных материалов (в том числе касательно ограничений и регистрации подарков, сдаче/опубликовании деклараций о доходах и имуществе физического лица ф.270, ВНД по вопросам комплаенс и противодействия коррупции), презентаций и пр., более 30 рассылок.

Выявление/декларирование фактов принятия подарков

Количество
выявленных фактов
принятия подарков

- выявленные факты отсутствуют

Количество
задекларированных
фактов принятия
подарков

- задекларирован один факт, подарки (картины) переданы в уполномоченный орган

Внутренний анализ коррупционных рисков (далее - ВАКР)

Общие сведения

ВАКР за период деятельности Общества с 01.01.2024г. по 31.12.2024г.

Объект ВАКР: Отдел по капитальному строительству, работам и услугам (далее - ОКСРиУ)

Срок проведения ВАКР: с 02.06.2025г. по 30.06.2025г.

Выявленные риски

Несоблюдение требований внутренних нормативных документов (отсутствие ВНД, регламентирующего порядок проведения служебных расследований; истечение срока действия Положения об ОКСРиУ; отсутствие ВНД, регламентирующего порядок приемки выполненных работ)

Несоблюдение закупочных процедур (упущения в части некорректного составления тендерной документации, технических спецификаций, а также имеются факты ненадлежащего рассмотрения тендерных заявок членами тендерной комиссии)

Несоблюдение сроков, установленных договором, либо нормативно правовыми актами РК

Ненадлежащий, либо формальный контроль за выполнением работ и процедурой приёмки

Рекомендации

- актуализировать Положение об ОКСРиУ (П-018-2019);
- разработать и утвердить ВНД, регламентирующие порядок проведения служебных расследований и порядок приемки выполненных работ

- актуализировать ДП-ОЗиС-003-2021 «Порядок осуществления закупок» с учетом изменений Порядка осуществления закупок АО «ФНБ Самрук-Қазына»;
- проводить ежегодное обучение с учётом поэтапного охвата работников, участвующих в деятельности тендерных комиссий, в зависимости от специфики и предмета проводимых процедур закупок

- установить в Правилах планирования, согласования и осуществления платежей в АО «Мойнакская ГЭС им.У.Д.Кантаева» срок подачи документов для осуществления оплаты за приобретенные ТРУ по договорам в ОК;
- при заключении договора на СМР отражать в Приложении 1 к договору в графе по срокам исполнения работ - с момента получения разрешения на строительство

- разработать ВНД, регламентирующий порядок приемки выполненных работ, документирования приёмки СМР, включающий обязательную фотофиксацию, акты скрытых работ и журнал работ и пр.

**Текущий ремонт гидроагрегатов ГА-1 и ГА-2
Текущий ремонт шарового затвора ГА-2, регулятора скорости, вспомогательного оборудования
(насосы, двигатели)**

Ремонт и обслуживание технологического оборудования гидроэлектростанций, направлены на обеспечение промышленной безопасности гидроэлектростанций, экологической безопасности, повышение надежности и безаварийной эксплуатации основного и вспомогательного оборудования

В 2026 году проводятся подготовительные работы к капитальному ремонту гидроагрегатов ГА-1 и ГА-2, а также силовых трансформаторов Т-1 и Т-2. Одновременно ведётся проектирование автоматизированной системы управления технологическими процессами (АСУ ТП). В дальнейшем планируется поэтапная модернизация всей системы АСУ ТП на гидроэлектростанции АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева».



- Обеспечена стабильная и бесперебойная работа гидроэлектростанции в течение 2025 года.
- Станция функционировала в штатном режиме без технологических нарушений.
- Выполнены планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание основного и вспомогательного оборудования.
- Проведены мероприятия по повышению надежности гидроагрегатов, электротехнического оборудования и систем автоматики.
- Обеспечена безопасная эксплуатация гидротехнических сооружений (плотина, водоводы, водоприемные сооружения).
- Осуществлялся постоянный мониторинг технического состояния оборудования и сооружений станции.
- Поддерживался оптимальный режим работы водохранилища и регулирование стока реки Шарын.
- Соблюдены требования промышленной, экологической и производственной безопасности.
- Проведены мероприятия по повышению квалификации персонала и совершенствованию системы эксплуатации оборудования.
- Обеспечено соблюдение экологических норм и требований.
- Проведены мероприятия по повышению культуры безопасности персонала.
- Соблюдены требования промышленной безопасности.
- Обеспечен вклад станции в устойчивое энергоснабжение Алматинского региона и энергосистемы Казахстана.
- Итог:
В 2025 году станция продемонстрировала надежную, эффективную и безопасную эксплуатацию оборудования, обеспечив стабильную выработку электроэнергии и устойчивую работу энергосистемы.

Отчет по корпоративному развитию за 2025 год

В рамках текущего ремонта 29 домов поселка службы эксплуатации МГЭС были проведены работы по замене кровель из металлочерепицы и керамической плитки крыльца, а также по обновлению облицовочных плиток цоколя и отмосток на общую сумму в размере **108 905 922,16** тг. Кроме того, в 2023 году на ремонт домов было выделено **142 138 077,82** тг.





На втором этаже станции АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» выполнены работы по установке конструкции фальшпола общей площадью 340 м² на общую сумму в размере **73 514 385,95** тг. Это решение позволяет оптимально разместить инженерные коммуникации, обеспечивая удобный доступ к кабельным трассам и оборудованию. Кроме того, фальшпол способствует улучшению тепло и шумоизоляции, повышает безопасность рабочих мест и придаёт помещению современный, эстетичный вид.

Характеристика фальшпола:

- Материал : сульфат кальция,
- Толщина, мм: 36-38,
- Нижнее покрытие панели: стальной лист 0,5 мм (ST),
- Верхнее покрытие панели: Антистатический ПВХ
- Окантовка по бокам : ПВХ с графитовой пропиткой,
- Подложка : алюминиевая фольга, стальной лист.

В центральном пункте управления (ЦПУ) АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» установлен новый кондиционер стоимостью 843 920,0 тг. Оборудование обеспечивает поддержание оптимального температурного режима, необходимого для стабильной работы технических систем и создания комфортных условий для персонала. Монтаж и пусконаладочные работы выполнены в соответствии с установленными стандартами, что гарантирует надежность и долговечность эксплуатации системы.



С целью создания комфортных и современных условий труда для сотрудников АО «Мойнакская ГЭС им. У.Д. Кантаева» была проведена замена мебели и закуплена современная оргтехника. Обновление рабочих мест способствует повышению удобства и безопасности труда, улучшает организацию рабочих процессов и создает благоприятную атмосферу для эффективного выполнения служебных обязанностей. Современная эргономичная мебель обеспечивает комфорт в течение рабочего дня, а новое техническое оборудование повышает производительность и снижает нагрузку на персонал. Реализация данных мер направлена на повышение эффективности работы и создание более благоприятных условий для профессионального роста сотрудников.



Как данные улучшения повлияют на стратегические задачи страны?

1. Развитие энергетической инфраструктуры

- Обновление социально-бытовых условий на АО «Мойнакская ГЭС» напрямую влияет на стабильность и эффективность работы станции, которая играет ключевую роль в энергоснабжении региона.
- Улучшенные условия работы персонала способствуют повышению надежности эксплуатации ГЭС, что соответствует стратегической задаче Казахстана по развитию и модернизации энергетического сектора.

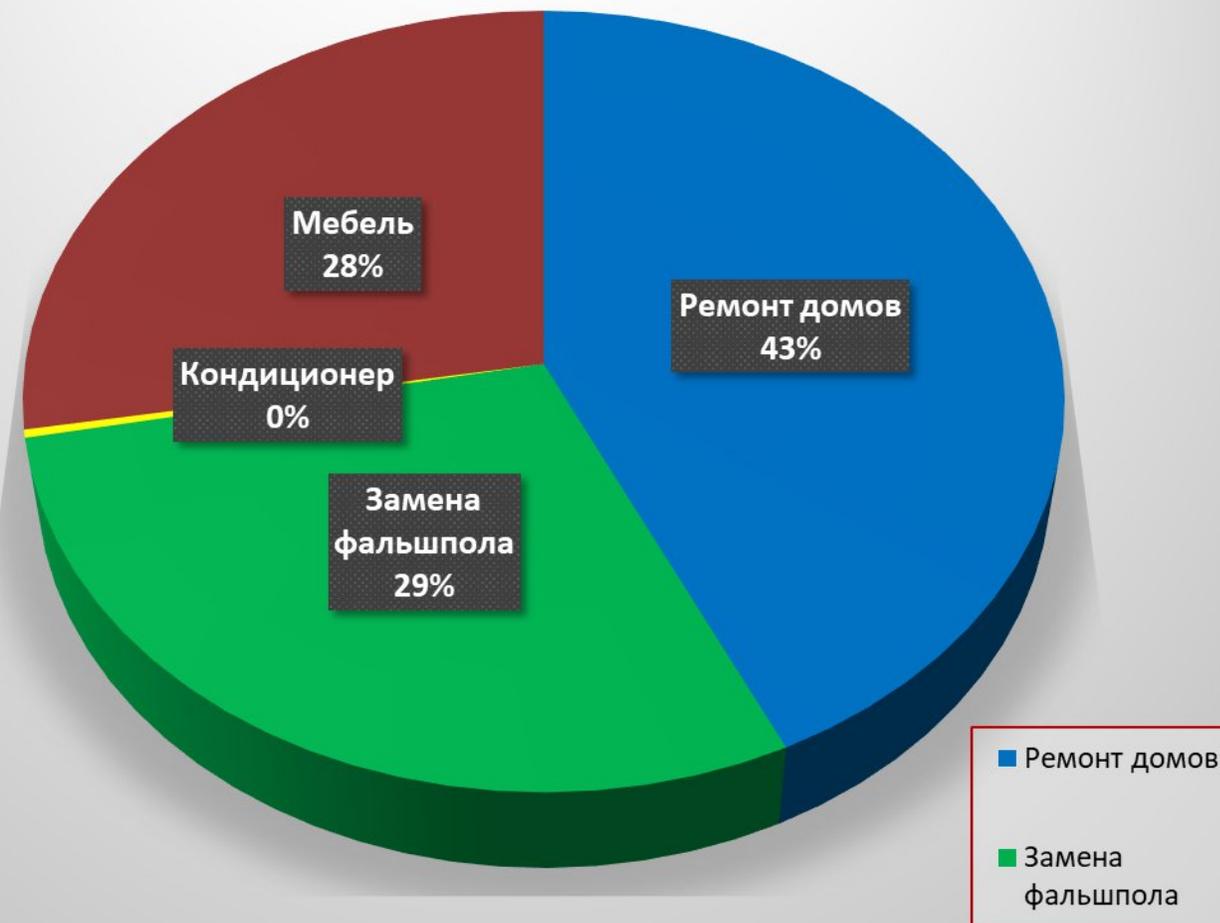
2. Привлечение и удержание квалифицированных кадров

- Современные условия труда и проживания делают работу на ГЭС более привлекательной для специалистов, что помогает решать проблему нехватки инженерно-технических кадров в энергетике.
- Развитие социальной инфраструктуры (ремонт домов, обновление рабочих мест, закупка новой мебели) способствует снижению оттока квалифицированных кадров в другие регионы или страны.

3. Энергоэффективность и экология

- Применение современных строительных материалов и технологий (фальшпол, шумо- и теплоизоляция) способствует снижению энергопотребления и оптимизации тепловых потерь.
- Поддержание комфортных условий работы персонала приводит к снижению аварийности и повышению надежности эксплуатации гидроэлектростанции, что важно для энергетической безопасности страны.

Расходы



Кроме того, в детском саду, расположенном в поселке эксплуатации Мойнак, работниками АХО был проведен косметический ремонт. В рамках выполненных работ произведена покраска стен, потолков и отопительных приборов, а также замена сантехнического оборудования.

Обновление помещений направлено на создание комфортных и безопасных условий для детей и персонала.



В рамках развития Общества и поддержке сотрудников на рабочем поселке Мойнак сооружена спортивная площадка для проведения свободного времени с пользой и удовольствием. Открытые спортплощадки повышают комфортность и привлекательность поселка, а также оснащение спортивных площадок обеспечивает необходимые условия для проведения спортивных мероприятий и соревнований. Поощрение активной жизни через спортивную площадку помогает создать общество, где спорт становится частью повседневной жизни, а здоровье и благополучие человека становятся приоритетом каждого.



Для обеспечения ограниченной защиты транспортных средств сотрудников в первую очередь от дождя и снега, на территории МГЭС сооружена крытая парковка с прилегающим участком на которой планируется зона озеленения.



Работники обеспечены специальной фирменной одеждой и качественной обувью для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Корпоративный стиль – фирменная одежда создает единый имидж компании что повышает узнаваемость бренда и формирует доверие со стороны клиентов.



У.Д.КАНТАЕВ АТЫНДАҒЫ
МОЙНАҚ
СУ ЭЛЕКТР СТАНЦИЯСЫ

Спасибо за внимание!