

# СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**Принцип 1. Права человека:** Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту международно-признанных прав человека

**Принцип 2. Права человека:** Деловые круги должны удостовериться, что они не являются соучастниками нарушений прав человека

**Принцип 3. Труд:** Деловые круги должны обеспечить свободу ассоциации и эффективное признание права на коллективные переговоры

**Принцип 4. Труд:** Деловые круги должны обеспечить искоренение всех форм насильственного или принудительного труда

**Принцип 5. Труд:** Деловые круги должны обеспечить запрет детского труда

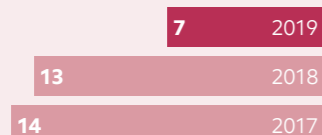
**Принцип 6. Труд:** Деловые круги должны обеспечить искоренение дискриминации в области труда и занятий



## НАШ ПРОГРЕСС

Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ

7%



Социальная поддержка работников

22

МЛРД ТЕНГЕ



Индекс социальной стабильности

72%

## ЗАНЯТОСТЬ

GRI 102-7, 102-8, 103-1, 103-2, 103-3, 401-1, 404-3

Являясь одним из крупных работодателей страны, мы придерживаемся социальной ориентированности, которая базируется на принципах партнерских отношений с работниками и профсоюзами.

Мы нацелены на:

- содействие производительной занятости;
- обеспечение достойной работы и условий труда;
- соблюдение трудовых прав и прав человека;
- добросовестное ведение бизнеса и неприятие коррупции;
- содействие развитию общества и регионов присутствия.

В 2019 году в рамках Программы трансформации КМГ была запущена инициатива «Культура высокой производительности».

Основными целями данной инициативы являются:

- Повышение уровня корпоративной культуры Компании;
- Повышение качества лидерских навыков у руководителей;
- Повышение эффективности работы HR.

В связи с этим, были разработаны три направления в инициативе «Культура высокой производительности»:

- Корпоративная культура;
- Лидерство;
- HR-компетенции.

По направлению корпоративная культура были проведены следующие мероприятия:

- Диагностика индекса социальной стабильности и уровня производственных отношений.
- Диагностика корпоративной культуры, корпоративных ценностей и модели личностно-деловых компетенций.

Диагностика проводилась методом фокус-групповых дискуссий, интервью, онлайн-опросом и анкетированием. Количество прошедших участников, с учетом 2 исследований, составляет порядка 4 600 человек.

По итогам проведенных работ ожидаются результаты по индексу социальной стабильности и уровню

производственных отношений, а также корпоративные ценности, текущее состояние корпоративной культуры и модель личностно-деловых компетенций.

Концепция нашей кадровой политики нацелена на создание условий для повышения стоимости человеческого капитала в Группе компаний КМГ.

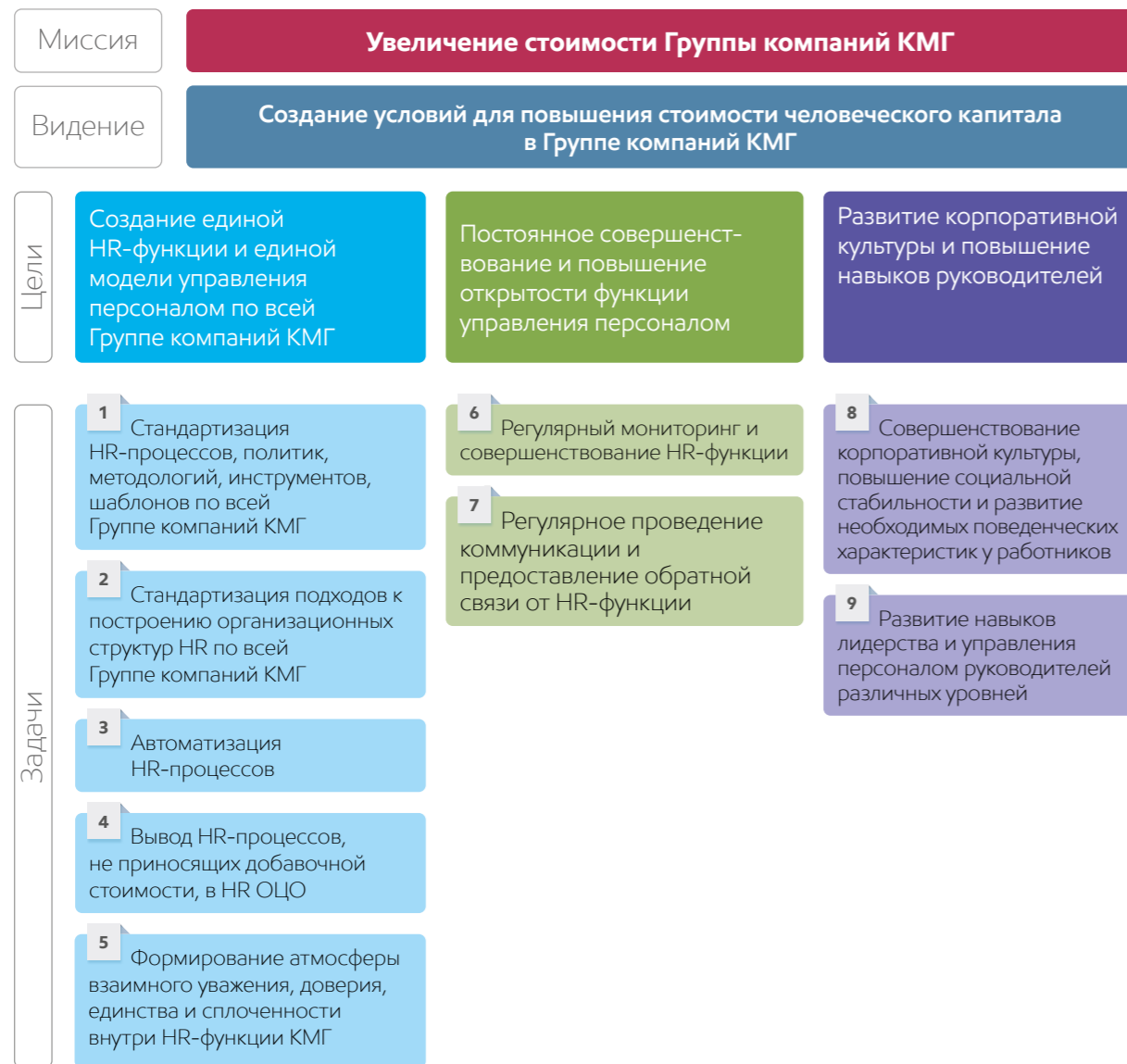
Достижение этой стратегической цели основывается на трех основных целях HR-функции:

1. Создание единой HR-функции и единой модели управления персоналом по всей Группе компаний КМГ;
2. Постоянное совершенствование и повышение открытости функции управления персоналом;
3. Развитие корпоративной культуры и повышение навыков руководителей.

Каждая цель включает в себя перечень определенных задач, представляющих собой ключевые направления кадровой политики.



Концепция развития системы управления персоналом



Концепция кадровой политики базируется на следующих ключевых принципах:

1. Баланс интересов работников и Компании;
2. Единая кадровая политика для всей Группы КМГ;
3. Смещение роли HR с административно поддерживающей к стратегической для бизнеса;
4. Создание добавочной стоимости для бизнеса;
5. Оптимальная организационная структура и численность работников;
6. Планирование численности, исходя из потребностей бизнеса и конъюнктуры рынка труда;

7. Постоянное совершенствование программ обучения и повышения квалификации;
8. Построение самообучающейся организации по модели 70-20-10;
9. Ответственность руководителей за управление персоналом;
10. Создание культуры вовлеченности работников в совместное достижение стратегических целей;
11. Создание условий для мотивации работников;
12. Недопущение нарушений законодательства.

Группа компаний КМГ обеспечивает занятость свыше 70 тыс. человек в регионах присутствия. Фактическая численность работников на конец 2019 года составила по Группе компаний КМГ 70 938 человек, аутстаффинг – 4 168 человек.

Учитывая, что направление деятельности Компании сопряжено с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда доля мужчин составляет 82%, женщин – 18%.

Работники в разбивке по полу за 2015–2019 годы, %

годы	2015	2016	2017	2018	2019
Мужчины	74,8	79,0	80,8	81,2	82
Женщины	25,2	21,0	19,2	18,8	18

Доля производственного персонала в общей численности персонала составляет 90%, административно-управленческого персонала – 10% (в 2018 году – 90% и 10%, в 2017 году 89% и 11% соответственно).

Работники в разбивке по полу и категориям за отчетный период, %

Наименование категорий работников	Мужчины	Женщины	Доля работников каждой категории от общей численности, %
Руководители	11,5	10,6	11,3
Специалисты	16,6	48,8	22,3
Рабочие	71,9	40,6	66,4

По возрастной категории основная доля работников представлена в группе от 31 до 50 лет – 59,2%, при этом доля мужчин составляет 83%, женщин – 17%.

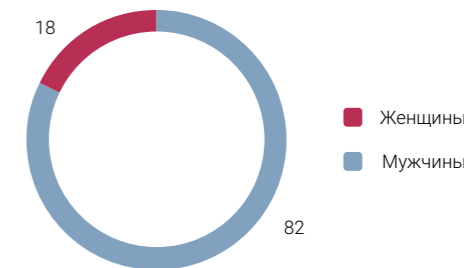
Численность работников старше 50 лет составляет 27,3% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 83%, женщин – 17%.

Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 13,5% в общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 85%, женщин 15%.

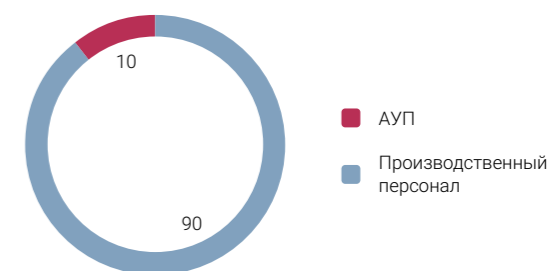
Работники по возрастным группам за 2016–2019 годы, %

Возраст	2016	2017	2018	2019
до 30 лет	23	17,5	16,7	13,5
от 31 до 50 лет	54	58	58,3	59,2
Свыше 50 лет	23	24,5	25	27,3

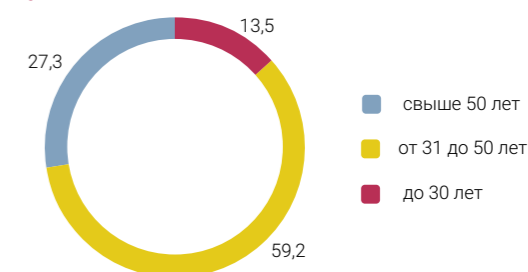
Работники в разбивке по полу за отчетный период, %



Работники по категориям за отчетный период, %



Работники по возрастным группам за отчетный период, %



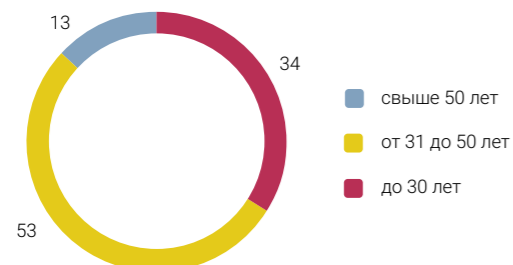


Количество вновь нанятых работников в 2019 году составляет 5 094 человека, или 7% от среднесписочной численности.

Вновь нанятые работники за 2014–2019 годы, %

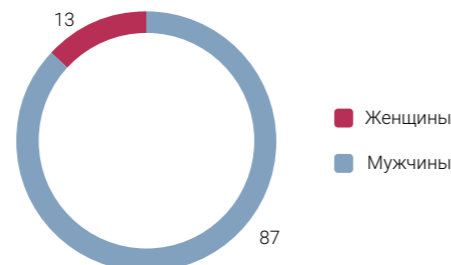
годы	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% принятых работников	15,3	23,9	20,7	9,4	12,5	7

Вновь принятые работники по возрастным группам за отчетный период, %



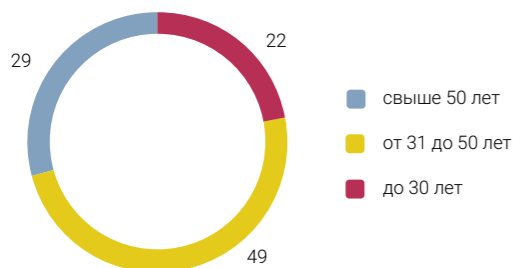
Количество работников с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный период составило 4 325 человек, в том числе по возрастной категории

Вновь принятые работники в разбивке по полу за отчетный период, %



до 30 лет — 22% (18,2% в 2018 г., 20,4% в 2017 г.), от 31 до 50 лет — 49% (55% в 2018 г., 46,4% в 2017 г.), свыше 50 лет — 29% (27,7% в 2018 г., 23,5% в 2017 г.).

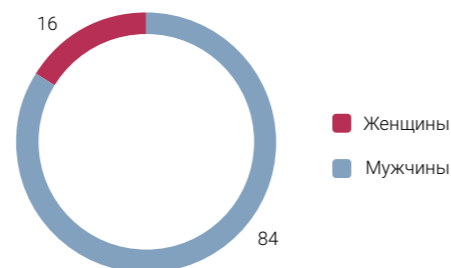
Работники, с которыми были прекращены трудовые отношения, за отчетный период по возрастным категориям, %



Коэффициент текучести работников\* по Группе компаний КМГ составил 7%, что на 6% ниже по сравнению с прошлым годом.

48% всех работников Компании прошли оценку результативности за отчетный период.

Работники, с которыми прекращены трудовые отношения, за отчетный период, в разбивке по полу, %



годы	2015	2016	2017	2018	2019
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ, %	11,1	13,8	14	13	7

\* Коэффициент текучести работников = A/B\*100, где A — количество работников, уволившихся по собственной инициативе, по соглашению сторон или по вине работника, на конец отчетного периода; B — среднесписочная численность за отчетный период.

## РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И НАШЕ ПРИСУТВИЕ НА РЫНКАХ

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 202-1, 202-2, 405-1, 405-2

Наш подход к мотивации персонала строится на принципах обеспечения достойного уровня оплаты труда, прозрачности и соблюдения прав работников. Все изменения в систему оплаты труда вносятся с учетом мнений и предложений заинтересованных сторон.

В Группе компаний КМГ отсутствуют различия в базовом окладе и в системе выплаты вознаграждения в зависимости от гендерных различий. Уровень заработной платы в организациях Группы компаний КМГ привязан к должности, а не к работнику, т. е. мужчины и женщины, работающие на одной должности, получают одинаковую заработную плату и иные выплаты, предусмотренные правилами оплаты труда в организации.

Система расчета заработной платы для высшего органа управления и руководящего состава сосредоточена на результативности, мотивации, повышении производительности труда и эффективности деятельности, и включает элементы краткосрочного вознаграждения по итогам достижения КПД. В соответствии с лучшими мировыми практиками показатели результативности руководящих работников отражают экономические, экологические и социальные задачи Группы компаний КМГ.

В компаниях бизнес-направления «Разведка и добыча» внедрена Единая система оплаты труда (ЕСОТ), целью которой является обеспечения единого порядка оплаты труда во всех подразделениях и усиления заинтересованности работников в результатах труда. Данной системой предусмотрен ряд условий, при которых работникам предоставляются компенсационные выплаты, надбавки и доплаты.

Одним из таких критериев является Региональный коэффициент — показатель относительного увеличения заработной платы с целью компенсации дополнительных расходов и повышенных затрат труда, связанных с выполнением работы в регионах с тяжелыми климатическими условиями. Самое высокое значение данного коэффициента приходится на Мангистаускую и Атыраускую области.

Отношение заработной платы начального уровня в Группе компаний КМГ к установленной национальным законодательством минимальной заработной плате за 2019 год находится в пределах от 6:1 до 8:1 (в 2018 и 2017 годах аналогично 6:1 до 8:1, в 2016 — 5:1 до 10:1).

Доля руководителей высшего ранга в регионах присутствия, нанятых из числа представителей местного населения, составляет 86% (в 2018 г. — 85%, в 2017 г. — 72%, в 2016 г. — 89%).

Доля работников, входящих в руководящий состав — 11,3% от общего числа работников. В том числе женщины — 16,5% (17% — в 2018 г.), мужчины 83,5% (83% — в 2018 г.).

Система мотивации дополнительно будет совершенствоваться в рамках инициативы «Культура высокой производительности» путем внедрения программы «Лидерство» и программы «Менторство». Данные программы подразумевают постоянную оценку и совершенствование лидерских навыков, а также навыков коучинга, тренерства и менторства с целью дальнейшего развития непосредственных подчиненных и повышения уровня мотивации коллег.

## СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

GRI 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 401-2, 401-3, 402-1, 407-1, 408-1, 409-1

Компания строго выполняет требования трудового законодательства РК и не нарушает его нормы, в соответствии с которыми никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям. Фактов дискриминации в отчетном периоде не зафиксировано.

Нами не используется детский труд, не практикуется принудительный труд, признаются равные права всех работников, независимо от их расы, религии и пола.

Каждый работник Компании имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Кроме того, Компания активно участвует в переговорах с работниками по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, строго соблюдает сроки проведения переговоров и обеспечивает работу соответствующих совместных комиссий, предоставляет информацию, необходимую для проведения переговоров, строго выполняет условия положений коллективного договора.

Согласно трудовому законодательству любой работник имеет право на участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором.

Каких-либо ограничений прав на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров по видам деятельности либо территориальному признаку, в деятельности Компании не предусмотрено. Мы, как социально ответственная компания, полностью поддерживаем это право и создаем благоприятную среду для реализации права работников на свободу в объединении.

По Группе компаний КМГ на сегодняшний день во многих производственных предприятиях заключены коллективные договоры.

В целях унификации разработана Типовая форма коллективного договора, которая устанавливает единые принципы для организации оплаты труда, оказания социальной поддержки, условий труда, режима работы и отдыха и т. д. В Типовой форме коллективного договора пошагово прописан алгоритм разрешения коллективных трудовых споров, в

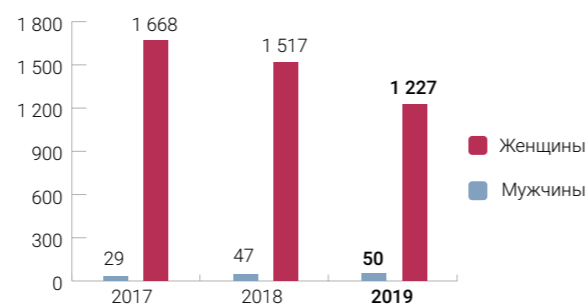
случае их возникновения. Типовые требования к разработке коллективных договоров по Группе компаний КМГ позволяют построить трудовые отношения на законодательной основе, не допускать необоснованного завышения или уменьшения льгот для работников, рекомендовать последовательные действия при возникновении трудовых споров в целях предотвращения конфликтов и снятия напряженности.

В 36 производственных предприятиях КМГ заключены коллективные договоры. В 2019 году количество работников Группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами, составило 58 710 человек (в 2018 и 2017 годах – 58 838 человек, в 2016 году – 58 658 человек, в 2015 году – 54 197 человек).

Коллективными договорами предприятий КМГ предусмотрены **35 видов социальной поддержки** для работников и членов их семей, а также неработающих пенсионеров.

КМГ предоставляет своим работникам гарантированный социальный пакет, который включает в себя различные виды социальных пособий и компенсаций: материальная помощь на оздоровление к трудовому отпуску, выплаты в связи с беременностью и родами, ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, компенсация при расторжении трудового договора в случае невозможности перевода на другую работу, в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности, единовременная выплата в связи со смертью работника на организацию похорон, единовременная выплата семье погибшего работника в результате несчастного случая на производстве. Компания также предоставляет социальные гарантии

### Работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком



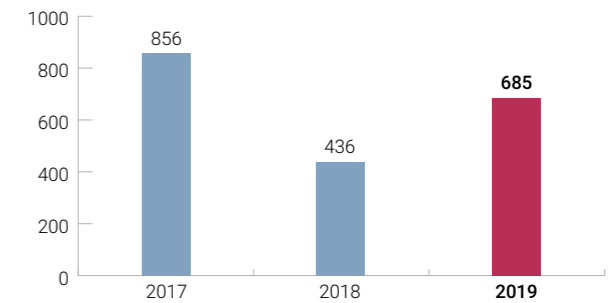
на добровольное медицинское страхование на случай болезни и организацию отдыха детей работников в детских оздоровительных лагерях Казахстана.

Численность работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком на конец отчетного периода составило 1 277 человек, при этом доля женщин составляет 96%, мужчин – 4%.

Женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам за отчетный период 685 человек.

Кроме того, работникам предоставляются исторически сформировавшиеся виды социальной поддержки. Данные виды социальной помощи закреплены в коллективных договорах, либо предусмотрены внутренними нормативными документами предприятия. К таким выплатам относятся выплаты в связи с достижением юбилейного возраста, в связи с заключением брака, краткосрочные отпуска при вступлении в брак, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью родных с сохранением заработной платы, на лечение и оплату медицинских операций, в случае, если затраты на лечение превышают лимит,

### Женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам



установленный программой страхования, работникам-инвалидам, детям-инвалидам работника, многодетным и малообеспеченным семьям работников и многие другие.

При изменении условий труда Компания письменно уведомляет работника не позднее, чем за пятнадцать календарных дней. Минимальный период уведомления в отношении значимых изменений в деятельности Компании составляет 4 недели.

### Структура затрат по направлениям социальной поддержки, %

Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей на случай болезни	22%
Оказание материальной помощи в связи с рождением, уходом за ребенком, обучение детей, многодетные семьи	18%
Организация летнего отдыха детей и доплата за отдых работников	17%
Социальная поддержка неработающих пенсионеров	7%
Материальная помощь на оплату медицинского лечения/операции в случае превышения лимита на медицинское страхование	2%
Помощь на приобретение школьных принадлежностей к 1 сентября	3%
Материальная помощь ко Дню инвалидов работникам, имеющим супруга(гу), детей-инвалидов с детства	2%
Иные виды социальной поддержки	29%

### Профсоюзы

Взаимодействие Компании с профсоюзами осуществляется в рамках социального партнерства, установленного трудовым законодательством на отраслевом и региональных уровнях. На отраслевом уровне основные параметры взаимодействия (социальные гарантии, вопросы организации труда, принципы оплаты труда, занятости, гендерной и молодежной политики, безопасности и охраны труда, предупреждение и разрешение трудовых конфликтов и т. д.) определены в Отраслевом соглашении в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях РК на 2020–2022 годы, в разработке которого активно принимает представители КМГ и его предприятий.

В Группе компаний КМГ действует 40 профсоюзных комитетов с учетом локальных профсоюзов, которые защищают интересы более 55 тысяч работников.

На региональном уровне функционируют областные комиссии по социальному партнерству, в рамках которых помимо региональных вопросов занятости и охраны труда, рассматриваются также конкретные коллективные трудовые споры. Во всех компаниях КМГ созданы и действуют согласительные комиссии.

## Социальная стабильность

Согласно исследованиям Индекса социальной стабильности (ИСС), проводимым Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Қазына», ИСС КМГ в 2019 году составил 72 процента, и находится на уровне «выше среднего».

По результатам исследования ИСС по всем выявленным тревожным зонам в КМГ и отдельных ДЗО разрабатываются и актуализируются Планы мероприятий по обеспечению социальной стабильности.



Планом мероприятий КМГ по обеспечению социальной стабильности охватываются выявленные проблемы сферы деятельности организаций, влияющие на социальное самочувствие работников (внутренние коммуникации, качество питания, бытовые условия, обеспечение СИЗ, обучение, карьерный рост и т. п.).

Также проведен опрос вовлеченности и удовлетворенности административно-управленческих работников организаций Группы компаний КМГ, что составило за отчетный период 62 процента.

С 2016 года во всех производственных предприятиях КМГ внедряются инструменты внутренних коммуникаций, согласно которым системно два раза в год проводятся отчетные встречи первых руководителей с трудовыми коллективами, ежеквартально проводятся встречи линейных

руководителей ДЗО КМГ с коллективами, встречи руководителей с профсоюзом, регламентирована возможность каждого работника обратиться с вопросами к руководству предприятий и своевременно получить ответ, в 2019 году проведено более 80 отчетных встреч первых руководителей с трудовыми коллективами.

Кроме того, в целях создания и поддержания эффективных механизмов прямых коммуникаций между работодателями и работниками в ДЗО, своевременного информирования работников о целях и задачах деятельности в ДЗО, доведения текущей ситуации в организации до работников, формирования позитивного образа организации у работников, отслеживания параметров социально-психологического климата в трудовых коллективах в ДЗО проводятся встречи линейных руководителей с работниками структурного подразделения, участка, бригады, цеха, внеплановые встречи руководства с трудовым коллективом с целью обсуждения вопросов, требующих оперативного принятия решения, осуществляется прием работников первыми руководителями ДЗО по личным вопросам.

В каждом ДЗО созданы блог Первого руководителя, корпоративный информационный сайт, установлены мониторы для видео объявлений для доведения внутрикорпоративной информации до трудовых коллективов. Для информирования работников оперативными объявлениями и сообщениями применяются информационные стенды. Для выявления проблемных вопросов ежегодно в ДЗО проводится анкетирование среди работников.

Ежеквартально проводятся встречи руководства с профсоюзом ДЗО по наиболее актуальным вопросам касательно выполнения коллективного договора, состояния трудовой дисциплины, рассмотрения обращений трудового коллектива, вопросов безопасности и охраны труда, предоставления социальных льгот и компенсаций и других социально значимых вопросов на предприятии.

Система внутренних коммуникаций в 2019 году была актуализирована и внедряются новые виды обратной системы, такие как встреча руководства КМГ с руководством ДЗО КМГ, встреча первого руководителя ДЗО КМГ с молодыми работниками, а также в КЦ КМГ внедряется система внутренних коммуникаций — общее собрание коллектива работников КМГ, сообщения о новостях, корпоративная газета, видеоматериалы, внутренний портал.

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-1, 404-2

В рамках развития потенциала, КМГ уделяет особое внимание вопросам развития человеческих ресурсов, как производственного, так и административного персонала.

На ежегодной основе КМГ обеспечивает обучение и развитие персонала, формирует новые подходы и программы развития работников Группы компаний КМГ.

С 2019 году по Группе компаний КМГ фокус концепции обучения направлен на развитие работников производственного направления, как руководителей, инженерно-технического персонала, так и работников рабочих профессий. Корпоративным центром совместно с ТОО «КМГ Инжиниринг», которое является центром развития профессиональных компетенций по Группе компаний КМГ, разработаны и утверждены программы развития производственных профессий, такие как «Инженер по разработке» (в 2019 году запущена программа для 25 работников добывающих компаний, таких как АО «Озенмунайгаз», АО «Каражанбасмунай», АО «Мангистаумунайгаз», ТОО «КМГ Инжиниринг», ТОО «Казахойл Актобе» и ТОО «Казахтуркмунай»). На стадии разработки программы «Главный геолог» и «Главный технолог». Данные программы имеют модульный характер, что в свою очередь также отражается на количестве часов обучения на одного работника.

По Группе компаний КМГ реализуются проекты по внедрению системы «Бережливого производства», для работников дочерних и зависимых компаний проводятся программы обучения по внедрению технологий бережливого производства.

Также основным направлением развития профессиональных компетенций и обучения работников является модернизация нефтеперерабатывающих заводов, что в свою очередь порождает необходимость повышения квалификации работников данного направления. Таким образом, в 2019 году было проведено модульное обучение для работников ТОО «ПНХЗ» по IBM Maxima и управлению процессами. А также для работников ТОО «ПНХЗ», ТОО «АНПЗ» и ТОО «СП Caspi Bitum» реализована программа выездного обучения на территории завода Petromidia (Румыния) по управлению техобслуживанием.

Ведутся работы по разработке программы для развития Лидерских компетенций руководителей и развития HR-компетенций по Группе компаний КМГ.

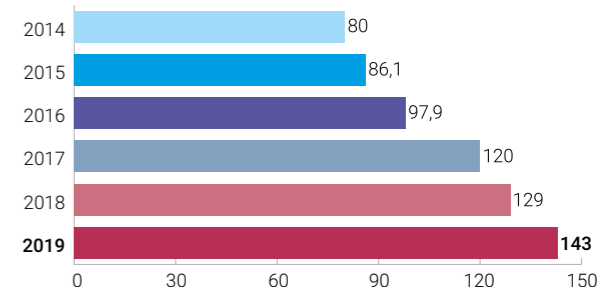
Вместе с тем, основной статьей обучения остается обучение по обязательным программам и курсам повышения квалификации.

Для развития работников Группы компаний КМГ также осуществляются стажировки по приглашению компаний-партнеров — JCCP, JOGMEC. Ежегодно данные компании принимают на обучение 10–15 работников Группы компаний КМГ по различным направлениям деятельности от добычи, разведки, переработки и маркетинга до управления HR и финансами. Обучение проходит в среднем от двух недель до двух месяцев совместно с представителями разных стран по смежным направлениям, что позволяет также делиться опытом и знаниями.



Совместно с компанией General Electric осуществляется направление на прохождение обучения по программе «Нефтегазовые технологии» в Нефтегазовом университете GE (г. Флоренция, Италия). С 2015 года, за время сотрудничества по данному направлению, обучение прошли 7 работников Группы компаний КМГ. Продолжительность обучения — 5 месяцев.

Общее количество обученных работников по годам, тыс. чел.





В 2019 году КМГ было обучено 143 тыс. человек на общую сумму 6,5 млрд тенге, что на 11% выше показателей предыдущего года. При расчете количества обученных учитываются пройденные обучения (например, если 1 работник прошел два обучения, количество обученных — 2). Увеличение количества обученных и расходов связано с запуском и реализацией вышеуказанных программ.

Из числа работников, прошедших обучение 13% составляют женщины, 87% — мужчины. При этом, расходы на обучение женщин составляют 21% от общей суммы затрат, при средней стоимости обучения женщин — 73 тыс. тенге, мужчин — 41 тыс. тенге.

7% обученных — административно-управленческий персонал (АУП), 93% — производственный персонал. Высокий процент обученного производственного персонала связан с обязательным обучением работников, занятых на опасных производственных объектах в соответствии с законодательством РК.

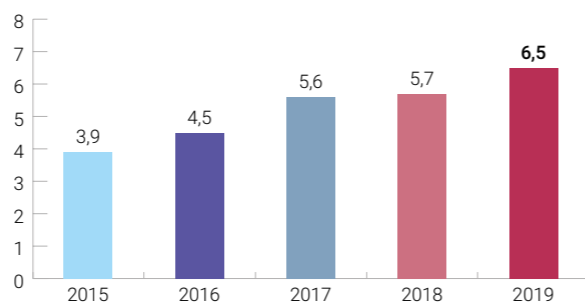
Среднегодовое количество академических часов на одного работника составляет 17,6 часов (15 ч в 2018 г., 16,1 ч в 2017 г.), в том числе на одного мужчину — 18 часов (14,9 ч в 2018 г., 15,8 ч в 2017 г.), на одну женщину — 15,1 часа (15,6 ч в 2018 г., 18,3 ч в 2017 г.).

Вместе с тем, отмечаем, что обучение и развитие работников осуществляется независимо от пола и занимаемой должности.

КМГ ведет работу по сотрудничеству с вузами, ежегодно для прохождения преддипломной и производственной практики принимаются около 25–30 студентов учебных заведений.

Также КМГ активно участвует в проектах, инициируемых Фондом «Самрук-Қазына» по развитию талантливой молодежи «Жас Оркен» и «Цифровое лето». За время действия проекта «Жас Оркен» 15 участников проекта были приняты для прохождения ротации по КМГ, по итогам трудоустройства 1 потока Проекта 3 выпускника программы были трудоустроены по Группе компаний КМГ. По программе «Цифровое лето» на летнюю стажировку было принято около 20 участников проекта по Группе компаний КМГ, в 2019 году принято на работу по итогам стажировки 4 молодых специалиста.

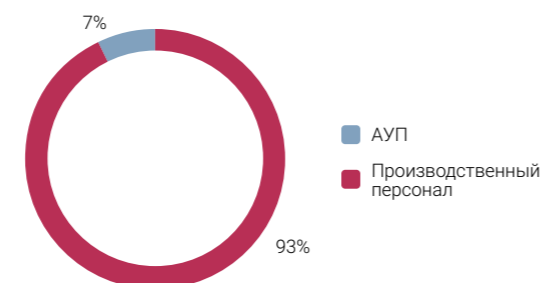
### Затраты на развитие персонала, млрд тенге



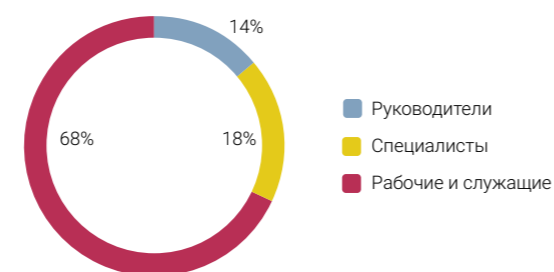
### Количество работников, которые прошли обучение в разбивке по полу, %

годы	2015	2016	2017	2018	2019
Мужчины	86,5	88	86	85	87
Женщины	13,5	12	14	15	13

### Работники, которые прошли обучение, в разбивке по категориям, %



### Среднегодовое количество академических часов на одного обученного работника по категориям, %



## НАШИ СООБЩЕСТВА

GRI 103-1, 103-2, 413-1, 413-2, 203-1

Контрактами на недропользование ДЗО КМГ предусмотрено выделение значительных денежных средств на развитие региона производственного присутствия и социальную помощь нуждающимся слоям населения. Компании перечисляют средства в местные исполнительные органы, которые исходя из потребностей местных сообществ, распределяют средства. В 2019 году по Группе компаний КМГ в рамках контрактов на недропользование на развитие регионов выделено около 7,6 млрд тенге, в том числе:

АО «Озенмунайгаз» выделил 1,2 млрд тенге в фонд социальных программ на развитие инфраструктуры Мангистауской области.

АО «Эмбамунайгаз» выделило в 2019 году на строительство средней школы на 424 мест в селе Муқыр Кызылкогинского района Атырауской области более 131 млн тенге.

АО «Мангистаумунайгаз» оказало финансовую поддержку на социально-экономическое развитие региона и развитие инфраструктуры Мангистауской области на сумму 3,4 млрд тенге.

ТОО МНК «КазМунайТениз» сделало вклад в финансирование реконструкции автодороги «Атажолы» в Мангистауской области на сумму 388 млн тенге.

ТОО «Павлодарский нефтехимический завод» поддержало отдельные виды спорта и спортивные мероприятия в городе Павлодар на сумму 447 млн тенге.

ТОО СП «Казгермунай» выделило средства в размере 1 465 млн тенге на строительство Центра обслуживания молодежи в городе Кызылорда, вклад засчитан по социально-экономическому развитию за период 2018–2019 годов.

ТОО «Казахойл Ақтобе» выделило 120 млн тенге на развитие региона и инфраструктуры в Актюбинской области.

Кроме того, за отчетный период Группа компаний КМГ в рамках поручений Правительства РК, выделила 22,8 млрд тенге на развитие инфраструктуры города Туркестан (строительство стадиона на 7 000 мест, конгресс-холла и амфитеатра на 1 000 мест), в т. ч. КМГ — 14 млрд тенге, КТО — 2,2 млрд тенге, КТГ — 5,7 млрд тенге.

В 2016 году решением Совета директоров АО «Самрук-Қазына» утверждены Политика благотворительности Фонда и Благотворительная программа Фонда, в соответствии с которой КМГ и его ДЗО не могут планировать и оказывать спонсорскую и благотворительную помощь самостоятельно.

Согласно Политике благотворительности, всю благотворительную деятельность группы компаний Фонда осуществляет Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust».

Приоритетные направления деятельности Фонда:

- помощь людям, сообществам в социальном и медицинском секторе;
- развитие медиа, культурного сообщества, развитие человеческого потенциала;
- укрепление трудовых отношений, межнациональных отношений, инвестиции в устойчивое развитие общества;
- реализация региональной программы социальных инвестиций в регионах присутствия группы Фонда;
- укрепление репутации и продвижение имиджа Фонда и/или группы Фонда.

Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust» реализует благотворительные проекты и программы, направленные на решение социально значимых для населения вопросов от всей группы компаний АО «Самрук-Қазына». Деятельность Фонда осуществляется при содействии государственных органов, Правительства РК и экспертов в сфере общественной и социальной политики. Администраторами благотворительных проектов Корпоративного фонда выступают неправительственные организации, определенные на конкурсной основе.



Подробнее о деятельности Фонда, Вы можете узнать по ссылке: <http://sk-trust.kz/ru/about>





**В Группе компаний КМГ по общему решению трудовых коллективов и профсоюзов Группы компаний внедрены новые инструменты консолидации трудовых коллективов Группы компаний КМГ – корпоративные мероприятия, которые организуются на уровне КМГ.**

Традиционно в течение 20 лет в производственных предприятиях Группы компаний КМГ проводится конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», призванный не только повышать престиж рабочих профессий, но и уровень квалификации специалистов. Ежегодно предприятия Группы компаний КМГ дают своим работникам возможность обменяться опытом, встретиться со своими коллегами, постоянно повышать свой профессиональный уровень. С 2016 года Конкурс проходит на уровне КМГ, став масштабнее и объединив все конкурсы в один.

В предыдущие годы Конкурс проводился на производственных площадках ДЗО КМГ.

В 2019 году формат конкурса был изменен, мероприятие организовано в виде форума рабочих профессий, а также в целях придания данному мероприятию значения международного уровня и обмена опытом среди представителей рабочих профессий проведены мастер-классы по 16 видам рабочих профессий с участием 191 представителя от 26 производственных предприятий Группы компаний КМГ на производственных площадках Публичное акционерное общество «Татнефть».

Были проведены мастер-классы по таким профессиям как операторы по добыче нефти и газа, по исследованию скважин, по поддержанию пластового давления, по подготовке нефти, технологических установок; слесари по ремонту нефтепромыслового оборудования, по контрольно-измерительным приборам и автоматике; лаборанты; электрогазосварщик; электромонтер; водитель автомобиля; моторист-машинист цементного агрегата; токарь; машинисты технологических насосов и компрессоров.



Традиционная летняя спартакиада с участием дочерних компаний КМГ в 2019 году прошла в городе Шымкент. В отборочных турах приняли участие более 3 000 спортсменов из 48 ДЗО КМГ. В финал игры прошли 350 человек из 26 дочерних организаций КМГ.



**С 2014 года по Группе компаний КМГ активно реализуется молодежная политика. Созданы Молодежные советы в КМГ и в 45 ДЗО КМГ. Компания, уделяя большое внимание развитию кадрового потенциала, развитию лидерских качеств молодых работников, успешно реализует собственные молодежные программы. Создание и деятельность советов молодых специалистов на предприятиях Группы компаний КМГ, ежегодные слеты и семинары-тренинги, отраслевые конкурсы по выбору лучших по профессии, благотворительные акции и субботники на исторических объектах в регионах присутствия КазМунайГаза – неполный перечень того, что делается для вовлечения молодежи в управление Компанией.**

В очередной раз, в 2019 году для молодых специалистов Группы компаний КМГ был проведен молодежный слет под названием «НЕконференция». Форум с приставкой «НЕ», в первую очередь, призван способствовать укреплению горизонтальных связей, обмену знаниями и опытом между представителями молодежи КЦ КМГ и его ДЗО. «НЕконференция» предоставила активистам молодежного движения КМГ возможность «разорвать шаблон», в неформальной обстановке разобраться в важных для молодых людей вопросах – как стать успешным, расти как личность, развиваться как профессионал, и, что особенно важно для КМГ – внести свой вклад в улучшение Компании.

Участниками форума стали 178 молодых специалистов из 42 организаций Группы компаний КМГ со всех регионов Казахстана.

Спикерами и бизнес-тренерами выступили известные молодые казахстанцы, ставшие гордостью страны

и примером для подражания. Выступления ровесников, добившихся значительных успехов в крупных международных корпорациях – Азата Мурзабаева (Университет им. Сулеймана Демиреля, работал в Twitter, США), Алибека Датбаева (Team Lead в компании Booking.com, Нидерланды) и многих других вызвали бурный интерес участников «НЕконференции».



Мастер-класс по воспитанию лидерских качеств дал собравшимся выдающийся казахстанский супермарафонец Марат Жыланбаев – первый и единственный атлет в истории человечества, в одиночку пробежавший совокупное расстояние свыше 160 тысяч километров в крупнейших пустынях Азии, Африки, Австралии и Америки.

В рамках программы «НЕконференции» также прошли сессии под символическими названиями «НЕ хабар?», «НЕ зат?», «НЕ айтасың», тренинги по финансовой грамотности, правилам поведения в социальных сетях и коммуникациям, состоялось обсуждение собственных success-story участников форума.