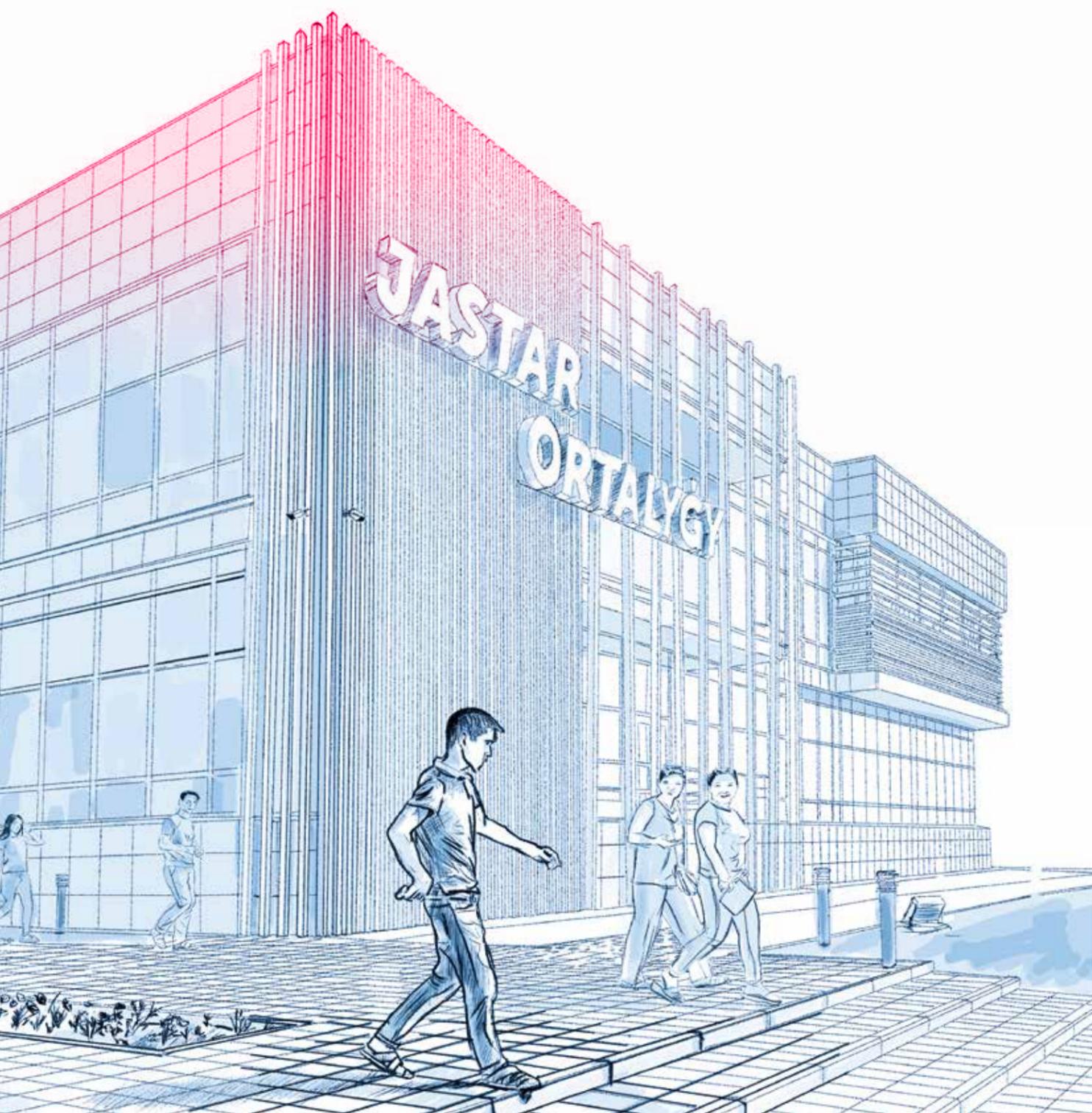


# СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



**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



## ЗАНЯТОСТЬ

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

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

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

- Создание единой HR-функции и единой модели управления персоналом по всей Группе КМГ;

- Постоянное совершенствование и повышение открытости функции управления персоналом;
- 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

#### ВИДЕНИЕ

Создание условий для повышения стоимости человеческого капитала в Группе компаний КМГ

#### ЦЕЛИ

Создание единой HR-функции и единой модели управления персоналом по всей Группе компаний КМГ

Постоянное совершенствование и повышение открытости функции управления персоналом

Развитие корпоративной культуры и повышение навыков руководителей

#### ЗАДАЧИ

1 Стандартизация HR-процессов, политик, методологий, инструментов, шаблонов по всей Группе компаний КМГ

2 Стандартизация подходов к построению организационных структур HR по всей Группе компаний КМГ

3 Автоматизация HR-процессов

4 Вывод HR-процессов, не приносящих добавочной стоимости, в HR ОЦО

5 Формирование атмосферы взаимного уважения, доверия, единства и сплоченности внутри HR-функции КМГ

6 Регулярный мониторинг и совершенствование HR-функции

7 Регулярное проведение коммуникации и предоставление обратной связи от HR-функции

8 Совершенствование корпоративной культуры, повышение социальной стабильности и развитие необходимых поведенческих характеристик у работников

9 Развитие навыков лидерства и управления персоналом руководителей различных уровней

**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.

Несмотря на сложности, возникшие в результате пандемии COVID-19, КМГ не допустил остановку производственной деятельности в регионах присутствия и смог обеспечить занятостью свыше 60 тыс. человек в стране.

Фактическая численность работников на конец 2020 года составила по Группе компаний КМГ 57 073 человека (2018 – 83 116 человек, 2019 – 70 938 человек), аутстаффинг – 3 100 человек (2018 – 3 347 человек, 2019 – 4 168 человек)\*.

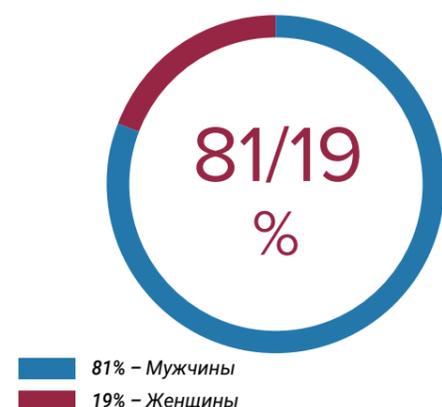
Учитывая, что направление деятельности Компании сопряжено с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%. В то же время в сравнении с 2019 годом доля женщин по Группе компаний КМГ увеличилась на 1%.

\*В 2018, 2019 гг. в расчет численности включался периметр Группы компаний КМГ, в которых доля участия КМГ составляла 50 и более %, в 2020 году по рекомендации Фонда периметр был пересмотрен и изменен на периметр консолидации, т.е. компании, в которых доля КМГ более 50%. При пересчете 2018, 2019 гг. по периметру 2020 года: Факт. численность 2018 г. – 63 178, 2019 г. – 58 532; аутстаффинг 2018 г. – 2 372, 2019 г. – 3 055.

**РАБОТНИКИ ПО КАТЕГОРИЯМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %**



**РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %**



**РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА 2018–2020 ГОДЫ, %**

годы	2018	2019	2020
мужчины	81	82	81
женщины	19	18	19

**РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %**

Наименование категорий работников	Мужчины	Женщины	Доля работников каждой категории от общей численности, %
Руководители	82	18	11
Специалисты	59	41	24
Рабочие	88	12	65

**РАБОТНИКИ КМГ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА 2018–2020 ГОДЫ, %**

возраст	2018	2019	2020
до 30 лет	16,7	13,5	12,4
от 31 до 50 лет	58,3	59,2	60,1
свыше 50 лет	25	27,3	27,5

Доля производственного персонала в общей численности персонала составляет 92%, административно-управленческого персонала – 8%.

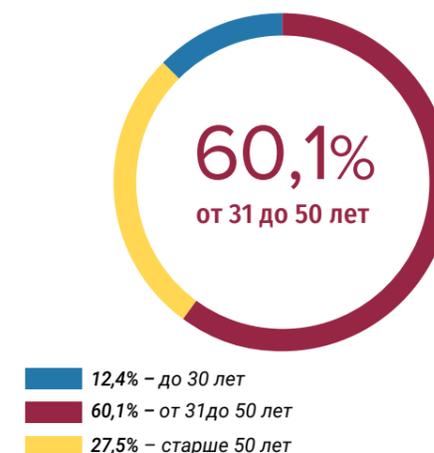
В 2020 году в Группе компаний КМГ доля женщин-руководителей составила 18% от общего количества руководителей в Группе компаний КМГ, специалистов 41% женщин от общего количества специалистов, рабочих – 12% женщин из общего количества рабочих профессий. По сравнению с прошлым годом доля женщин-руководителей и специалистов увеличилась на 2%, из рабочих профессий доля женщин увеличилась на 1%.

По возрастной категории основная доля работников представлена в группе от 31 до 50 лет – 60,1%, при этом доля мужчин составляет 80,5%, женщин – 19,5%.

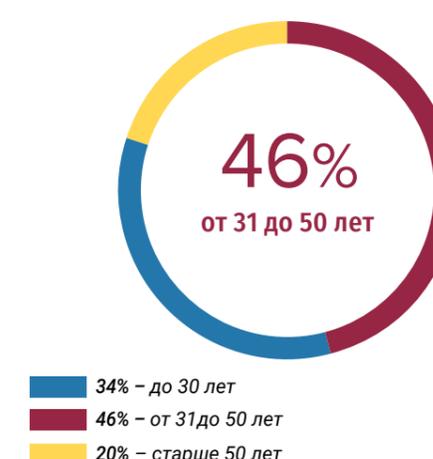
Численность работников старше 50 лет составляет 27,5% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 81,5%, женщин – 18,5%.

Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 12,4% в общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 82,6%, женщин – 17,4%.

**РАБОТНИКИ КМГ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %**



**ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %**



Количество вновь нанятых работников в 2020 году составляет 5 412 человек, или 8% от среднесписочной численности.

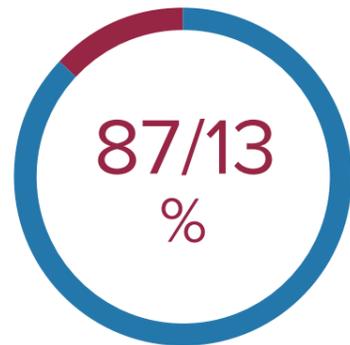
**ВНОВЬ НАНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ЗА 2018–2020 ГОДЫ, %**

годы	2018	2019	2020
% принятых работников	12,5	7	8

Количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения, за отчетный период составило 3 713\* человек или 6% от среднесписочной численности, в том числе по возрастной категории до 30 лет – 24% (22% в 2019 г., 18,2% в 2018 г., 20,4% в 2017 г.), от 31 до 50 лет – 48% (49% – 2019 г., 55% в 2018 г., 46,4% в 2017 г.), свыше 50 лет – 28% (29% в 2019 г., 27,7% в 2018 г., 23,5% в 2017 г.).

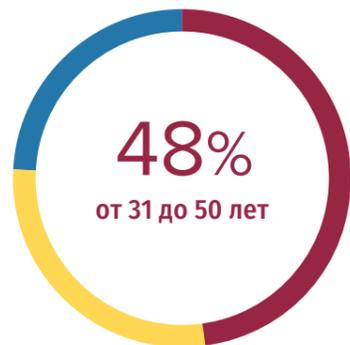
\* отличие с ГО КМГ за 2020 год обусловлено корректировкой расчета

**ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ  
В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %**



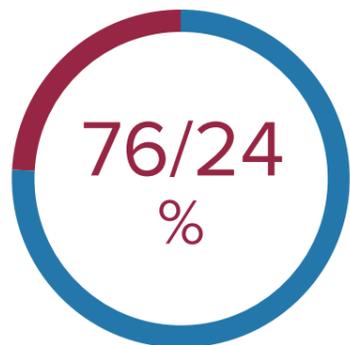
87% – Мужчины  
13% – Женщины

**РАБОТНИКИ, С КОТОРЫМИ БЫЛИ ПРЕКРАЩЕНЫ  
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД,  
ПО ВОЗРАСТНЫМ КАТЕГОРИЯМ, %**



24% – до 30 лет  
48% – от 31 до 50 лет  
28% – старше 50 лет

**РАБОТНИКИ, С КОТОРЫМИ ПРЕКРАЩЕНЫ  
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ,  
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, %**



76% – Мужчины  
24% – Женщины

**КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ  
ПО ГРУППЕ КОМПАНИЙ КМГ\***

годы	2018	2019	2020
Коэффициент	13%**	7%	6%

\*Коэффициент текучести работников =  $A/B \cdot 100$ , где А – количество работников, уволившихся по собственной инициативе, по соглашению сторон или по вине работника, на конец отчетного периода; В – среднесписочная численность за отчетный период. Увольнения по собственной инициативе, по соглашению сторон, по вине работника (расторжение трудового договора по инициативе работодателя) осуществляется согласно основаниям прекращения трудового договора по Трудовому кодексу РК (подробнее в Приложении 1)

\*\*Расхождение между данными в ОУР КМГ за 2018 год и ГО КМГ за 2020 год объясняется разными периметрами учета данных.

54% всех работников Компании прошли оценку результативности за отчетный период (в 2019 году 48%, в 2018 году – 34%). В том числе: женщины – 20%, мужчины – 80%. В разбивке по категориям работников: руководители – 15%, специалисты – 32%, рабочие – 53%.

Численность работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, на конец отчетного периода составила 1 262 человека, при этом доля женщин составляет 96%, мужчин – 4%.

**РАБОТНИКИ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ  
ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, КОЛ-ВО РАБОТНИКОВ**



**ЖЕНЩИНЫ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО  
БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ ЗА 2018-2020 ГОДЫ**



Женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, за отчетный период – 245 человек.

**РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И МОТИВАЦИЯ  
ПЕРСОНАЛА**

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 всех 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 КМГ.

В компаниях бизнес-направления «Разведка и добыча» внедрена Единая система оплаты труда (ЕСОТ), целью которой является обеспечение 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 КМГ к установленной национальным законодательством минимальной заработной плате за 2020 год находится в пределах от 6:1 до 8:1 (в 2019 и 2018 годах аналогично 6:1 до 8:1).

Доля руководителей высшего ранга\* в регионах присутствия\*\*, нанятых из числа представителей местного населения\*\*\*, составляет 87% (в 2019 г. – 86%, в 2018 г. – 85%).

\*Руководители высшего ранга – Первый руководитель и его заместители.

\*\*Регион присутствия – регион (область, район) ведения операционной деятельности.

\*\*\*Местное население – граждане Республики Казахстан.

Доля работников, входящих в руководящий состав – 11% от общего числа работников. В том числе женщины – 18% (16,5% в 2019 г., 17% – в 2018 г.), мужчины 82% (83,5% в 2019 г., 83% в 2018 г.). В отчетном году наблюдается увеличение доли женщин в руководящем составе.

**18% ЖЕНЩИНЫ**  
**УВЕЛИЧЕНИЕ ДОЛИ  
ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ПО СРАВНЕНИЮ С 2019 И 2018 ГОДАМИ**

**СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И СОЦИАЛЬНАЯ  
ПОДДЕРЖКА**

102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 406-1, 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.

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 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.

По Группе КМГ на сегодняшний день в 28 производственных предприятиях заключены коллективные договоры. В 2020 году количество работников Группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами, составило 99 % или

56 066 человек (в 2019 году 58 710 человек в 29 производственных предприятиях, в 2018 – 58 838 человек в 31).

Всеми коллективными договорами предприятий КМГ всего 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 на добровольное медицинское страхование на случай болезни и организацию отдыха детей работников в детских оздоровительных лагерях Казахстана.

Кроме того, работникам могут предоставляться дополнительные 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, установленный программой страхования, работникам-инвалидам, детям-инвалидам работника, многодетным и малообеспеченным семьям работников и многие другие.

В 2020 году в Группе КМГ сохранены все социальные выплаты и гарантии и выплачены в соответствии с коллективными договорами, при этом необходимо отметить, что в связи с профилактическими мерами детский отдых в Группе КМГ организован только в пяти организациях КМГ, если в 2019 году затраты на оздоровительные мероприятия детей работников составляли

2 917 млн тенге, то в 2020 году расходы составляют всего 199 234 тенге.

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.

## 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 принимали представители КМГ и его предприятий.

В Группе компаний КМГ действует 38 профсоюзных комитетов с учетом локальных профсоюзов, которые защищают интересы более 47 тысяч работников (в сравнении с 2019 годом количество членов профсоюзов уменьшилось в связи с реорганизацией профсоюза ТОО «KMG Security»).

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.



Конкурс профессионального мастерства «Уздік Маман»

**35** ВИДОВ

**СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ  
РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ**

## СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

102-41

Согласно исследованиям социальной стабильности, проводимым Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Қазына», интегральный показатель социальной стабильности в Компании за 2020 год составил 86%.

По результатам исследования 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 Корпоративного центра КМГ, что составило за отчетный период 81% (в 2019 году было 68%).

Во всех производственных предприятиях КМГ регламентирована возможность каждого работника обратиться с вопросами к руководству предприятий и своевременно получить ответ путем внедрения инструментов внутренних коммуникаций, согласно которым системно два раза в год проводятся отчетные встречи первых руководителей с трудовыми коллективами, встречи руководителей с профсоюзом.

В 2020 году в связи с эпидемиологической ситуацией в стране отчетные встречи первых руководителей с трудовыми коллективами проведены в онлайн-формате.

Также 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

# 86%

**ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ  
СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ**

социально-психологического климата в трудовых коллективах в ДЗО осуществляется прием работников первыми руководителями ДЗО по личным вопросам, в каждом ДЗО созданы блог первого руководителя, корпоративный информационный сайт, установлены мониторы для видеообъявлений для доведения внутрикорпоративной информации до трудовых коллективов. Для информирования работников оперативными объявлениями и сообщениями применяются информационные стенды.

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.

В 2019-2020 годах среди трудовых коллективов дочерних предприятий КМГ сохранилась стабильная социальная обстановка. Этого удалось достичь благодаря комплексной работе по сохранению социальной стабильности среди трудовых коллективов и улучшению благополучия населения в регионах присутствия КМГ.

### Пример из практики

В январе 2020 года часть работников ТОО «KMG-Security» в городе Жанаозен перед началом рабочей смены обратились к руководству смены ТОО «KMG-Security» с предложением пересмотра размеров заработной платы для работников. Благодаря оперативному реагированию со стороны руководства Товарищества, предложения работников были выслушаны и даны соответствующие разъяснительные ответы, после чего работники приступили к работе.

По Группе компаний КМГ на ежегодной основе проводятся такие корпоративные мероприятия, как Спартакиада и Конкурс профессионального мастерства «Уздік Маман». Данные мероприятия кроме пропаганды здорового образа жизни и повышения профессионального мастерства являются инструментами консолидации трудовых коллективов внутри Группы компаний КМГ.

Систематически проводятся праздничные мероприятия, силами работников дочерних предприятий организуется концертная программа.

С целью нераспространения коронавирусной инфекции среди трудовых коллективов ежегодные корпоративные мероприятия в 2020 году не проводились.

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

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

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

В связи с объявленной Всемирной организацией здравоохранения пандемией COVID-19 в 2020 году и взаимосвязанными с данным событием обстоятельствами обучение и развитие работников Группы компаний КМГ в максимальной степени переведено в дистанционный и онлайн-формат.

Стоит отметить, что в целях эффективного перехода в формат дистанционной работы, для работников Компании были организованы вебинары для развития личностно-деловых навыков, а также навыков применения в работе прикладных инструментов.

Обязательные обучения в сфере законодательства в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности в 2020 году для работников административно-управленческого персонала были полностью проведены в онлайн-формате, а обучение структурных подразделений, курирующих производственные объекты, в формате вебинаров и онлайн-курсов.

Вместе с тем особое внимание и в 2020 году уделяется развитию технических компетенций работников как Корпоративного центра КМГ, так и дочерних и зависимых организаций Группы компаний КМГ.

Таким образом, в 2020 году завершена стартовавшая в 2019 году программа развития технических компетенций «Инженер по разработке», в ее рамках:

- реализовано 6 модулей обучения для 24 руководителей и главных специалистов подразделений по разработке месторождений;
- разработано 5 проектов по решению актуальных задач добывающих компаний.

В целях поддержания и развития профессиональных компетенций и творческого потенциала специалистов по направлению «Геология» КМГ совместно с «КМГ Инжиниринг» была запущена программа «Главный геолог». Участниками данной программы стали 24 специалиста геологического блока 24 ДЗО Группы компаний. В ее рамках также предусмотрена разработка проектов для решения актуальных в данной сфере задач.

Одним из результатов активного сотрудничества КМГ с ПАО «Татнефть» в области развития персонала является программа «Профессиональный мастер». Данная программа обучения

направлена на усовершенствование знаний работников АО «Озенмунайгаз» в области технологии добычи и ремонта скважин, техники безопасности, экономики, бережливого производства, а также на развитие личностно-деловых компетенций и навыков менеджмента. Кроме того, учитывая вызовы нового времени и важность цифровизации, в программу включен курс по «Цифровизации и искусственному интеллекту». Программа реализуется с привлечением квалифицированных экспертов-наставников из «ЦПК-Татнефть» и «КМГ Инжиниринг».

Среднегодовое количество академических часов на одного работника составляет 15 часов (17,6 ч в 2019 г., 15 ч в 2018 г.), в том числе на одного мужчину – 14,6 ч (18 ч в 2019 г., 14,9 ч в 2018 г., 15,8 ч в 2017 г.), на одну женщину – 16 ч (15,1 ч в 2019 г., 15,6 ч в 2018 г., 18,3 ч в 2017 г.).

**СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО  
АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ НА ОДНОГО  
ОБУЧЕННОГО РАБОТНИКА ПО КАТЕГОРИЯМ,  
ЧАСОВ**



19,5 – Руководители  
17 – Специалисты  
13,2 – Рабочие и служащие

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

КМГ принял 27 студентов разных вузов Казахстана для прохождения производственной и преддипломной практики, которые были заявлены в I квартале 2020 года. После введения ограничений, связанных с COVID-19, принятие студентов на практику было приостановлено.

При поиске и найме новых работников Компания неукоснительно соблюдает права человека, не допуская дискриминации по гендерному, национальному и другим признакам.

## ОСНОВНЫЕ ТЕМАТИКИ РЕАЛИЗУЕМЫХ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- Личностно-деловое обучение
- Управление персоналом
- Внутренний контроль и аудит
- Экология, ОТиТБ, ГОиЧС
- Закупочная деятельность
- Экономика и финансы
- Корпоративное управление. Управление проектами
- Документационное обеспечение
- Информационные технологии
- Языковое обучение
- Обучение по программам медиации, переговорного процесса
- Обучение по производственным направлениям
- Обучение рабочим профессиям
- Магистерские программы, мини МВА
- Стажировка

### ПРОГРАММА «ЖАС ӨРКЕН»



В период с 2018 по 2020 год по Группе компаний КМГ действует программа ротации молодых специалистов «Жас Өркен». Миссией программы «Жас Өркен» является развитие талантливой молодежи Казахстана. Организатор программы АО «Самрук-Қазына», которое осуществляет организационно-финансовую поддержку программы. Целью программы является подготовка топ-менеджеров в перспективе 20–30 лет, развитие молодых профессионалов через наставничество и формирование института наставничества. По итогам результатов четвертой ротации участников «Жас Өркен 2018» были награждены значками «Жас Өркен» и благодарственными грамотами пять наставников по Группе компаний АО НК КМГ. По программе «Жас Өркен» в 2020 году на стажировку было принято около 15 участников проекта по Группе компаний КМГ. По итогам стажировки на работу приняты два выпускника программы «Жас Өркен».

В целях развития талантливой молодежи в направлении информационных технологий и цифровизации в 2018 году была запущена программа «Цифровое лето». Миссией программы «Цифровое лето» является вовлечение молодых специалистов на проекты цифровизации, развитие молодых профессионалов через наставников и формирование института наставничества. Благодаря молодым специалистам, которые являются профессионалами в информационной технологии, можно улучшить процессы по цифровизации/автоматизации, повысить производительность и конкурентоспособность организации в новом периоде цифровизации. По программе «Цифровое лето» на летнюю стажировку было принято около 10 участников проекта по Группе компаний КМГ. По итогам стажировки на работу приняты два молодых специалиста.

### АУТПЛЕЙСМЕНТ

Решением Совета директоров КМГ в 2020 году утверждена новая структура и общая численность работников Центрального аппарата КМГ.

Обновленная структура КМГ, сформированная в соответствии с Антикризисной стратегией КМГ, предусматривала снижение общей численности персонала Центрального аппарата КМГ на 34%.

Учитывая данные изменения в Структуре КМГ, были приняты инициативы по смягчению влияния негативных факторов на репутацию КМГ как социально ответственного работодателя, программа социально ответственного высвобождения персонала – аутплейсмент.

Программа аутплейсмента – это комплекс мер, который предпринимает работодатель при увольнении работников, способствующих тому, чтобы бывший работник как можно легче и быстрее прошел кризисный период и в скором времени нашел другую работу.

В рамках программы аутплейсмента были проведены личные коммуникации HR-службы с каждым из высвобождаемых работников.

#### Основная часть программы аутплейсмента

**1 этап** – работа с персоналом – поиск новых возможностей через:

- проведение вебинаров с каждой дифференцированной группой работников для восстановления психоэмоционального состояния;
- индивидуальные сессии с психологом «Сила внутри нас»;
- индивидуальные коуч-сессии.

**2 этап** – сопровождение высвобожденных работников и разработка индивидуальных стратегий продвижения:

- анализ рынка труда в Казахстане, подготовка карты настоящих востребованных специаль-

- ностей и компетенций (атлас профессий, актуальных компетенций);
- проведение вебинаров с каждой дифференцированной группой работников для представления возможностей и рисков рынка труда;
- рекрутинговое сопровождение, регистрация/ размещение резюме работников на карьерных сайтах, в рекрутинговых агентствах и/или на сайтах работодателей напрямую.

#### Пример из практики

В 2020 году в рамках Антикризисной программы КМГ был реализован проект Аутплейсмент - социально-ответственного высвобождения работников. В программе приняли участие 161 высвобожденных работников. Результаты: 30% участников трудоустроены с момента открытия проекта; 12% занялись развитием собственного дела/бизнеса. В целом, 93% участников удовлетворены программой аутплейсмента.

## НАШИ СООБЩЕСТВА

103-1, 413-1, 203-1

Контрактами на недропользование дочерних организаций КМГ предусмотрено выделение значительных денежных средств на развитие регионов присутствия и социальную помощь

нуждающимся слоям населения, а также на основании соглашений и меморандумов, заключенных с акиматами областей, ДЗО КМГ перечисляют средства в местные исполнительные органы, которые исходя из потребностей местных



сообществ распределяют средства. На эти цели в 2020 году по Группе КМГ выделено более **4,5 млрд тенге**, в том числе:

АО «Озенмунайгаз» выделило 900 млн тенге на развитие социальной инфраструктуры города Жанаозен и Каракиянского района.

АО «Эмбамунайгаз» выделило на строительство средней школы на 424 места в селе Мукур Кызыл-когинского района Атырауской области 129 млн тенге.

АО «Мангистаумунайгаз» в рамках Соглашения, подписанного с акимом Мангистауской области, оказало помощь в борьбе с эпидемией среди населения на сумму 1 980 млн тенге.

ТОО МНК «КазМунайТениз» осуществило финансирование расходов на проекты социального назначения в Мангистауской области в рамках СРП «Жемчужины» на сумму 51,7 млн тенге.

ТОО «СП «Казгермунай» выделило отчисления на социально-экономическое развитие региона и инфраструктуры Кызылординской области на сумму в размере 338 млн тенге.

АО «Каражанбасмунай» на основании Соглашения, подписанного с акимом Мангистауской области, перечислило 164 млн тенге на социально-экономическое развитие области и ее инфраструктуры.

На социально-экономическое развитие Актюбинской области и ее инфраструктуры выделено ТОО «Казхтуркмунай» 127 млн тенге, ТОО «Казхойл Актобе» – 73 млн тенге, ТОО «Урихтау Оперейтинг» – 22 млн тенге.

Кроме того, на основании Меморандума, заключенного с акимом Павлодарской области, ТОО «Павлодарский нефтехимический завод» поддержало отдельные виды спорта и спортивные мероприятия в городе Павлодаре на сумму 137 млн тенге.

ТОО «Казхойл Актобе» на основании Меморандума о взаимопонимании и сотрудничестве, заключенного с акимом Актюбинской области, перечислило в Актюбинский общественный фонд «ПАРЫЗ» средства на сумму 100 млн тенге.

Также в рамках поручения Правительства Республики Казахстан АО «КазТрансОйл» финансировало строительство объекта «Конгресс-холл» в городе Туркестане на сумму 405 млн тенге.

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

Согласно Политике благотворительности, всю благотворительную деятельность Группы компаний АО «Самрук-Қазына» осуществляет Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust» (далее – Фонд).

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.

В 2020 году КМГ направлено 3,1 млрд тенге на благотворительность для финансирования проектов через Фонд.

Фонд 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:



**>4,5 млрд тг**  
**ВЫДЕЛЕНО НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ**  
**ПРИСУТСТВИЯ В 2020 ГОДУ**

## НАШ ВКЛАД В БОРЬБУ С ПАНДЕМИЕЙ COVID-19

В 2020 году Компания направила на борьбу с пандемией COVID-19 в общей сумме **6,2 млрд тенге**.

На эти средства была оказана адресная помощь по запуску медицинского оборудования, реанимобилей, кислородных концентраторов и ИВЛ-аппаратов, в которых была острая необходимость.

Также дочерние компании КМГ предоставили акиматам и медицинским учреждениям транспорт, средства индивидуальной защиты, а также продовольственные корзины для малообеспеченных семей.

**6,2 млрд тг**

**НАПРАВЛЕНО НА БОРЬБУ**  
**С ПАНДЕМИЕЙ COVID-19**

Пример из практики

АО «КазТрансОйл» оказана спонсорская помощь медицинским учреждениям Казахстана в приобретении 68 многофункциональных аппаратов искусственной вентиляции легких (ИВЛ), в том числе их доставка, монтаж, обучение медицинского персонала и гарантийное обслуживание на сумму 1 млрд тенге. Аппараты ИВЛ распределены в соответствии с запросами медицинских учреждений.



Пример из практики

С первых дней пандемии, АО «Мангистаумунайгаз», в сотрудничестве с местными властями оказывает всемерную поддержку населению региона.

Было оказано содействие в приобретении 3-х единиц скорой помощи, 20 штук аппаратов искусственной вентиляции легких, компьютерного томографа, 15 ед. УАЗ и стационарного аппарата для сельских врачебных амбулаторий. Также обеспечена необходимая высококвалифицированная медицинская

помощь, оказано содействие в обеспечении питания работников блокпостов, патрульных служб и медицинских работников провизорных, инфекционных, обсервационных центров Мангистауской области и в формировании стабилизационного фонда лекарственного обеспечения.

В общей сложности, на борьбу с пандемией COVID-19, выделена финансовая помощь более 1,9 млрд тенге.

