

2021

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ





- | | |
|-----------|--|
| Принцип 1 | Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека. |
| Принцип 2 | Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека. |
| Принцип 3 | Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров. |
| Принцип 4 | Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда. |
| Принцип 5 | Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда. |
| Принцип 6 | Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости. |



НАШ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

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

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

Достижение данной цели предусматривает реализацию следующих HR-задач:

- **развитие корпоративной культуры и повышение навыков руководителей** – развитие корпоративной культуры на принципах меритократии и «коммерческого» мышления, с фокусом на преемственность, ориентацию на результат и готовность брать на себя ответственность. Развитие лидерских компетенций;
- **унификация и повышение эффективности HR-функции** – построение клиентоориентированной HR-функции, которая оказывает полноценную поддержку реализации стратегии КМГ. Унификация HR-процессов и стандартов, учитывающих лучшие мировые и внутренние практики ДО КМГ. Создание единого информационного пространства через унифицированные решения по автоматизации. Передача рутинных операций, не приносящих добавленную стоимость, в Общий центр обслуживания;
- **повышение качественного состава персонала с учетом потребностей бизнеса** – определение актуальных квалификационных требований к должностям, обеспечение соответствия работников этим требованиям через системные процессы (подбор, развитие, оценка и т. д.), а

также отдельные проекты (такие как оценка на соответствие требованиям к должности). Усиление ключевых компетенций персонала, необходимых для достижения стратегических целей (например, программа «Развитие человеческого капитала в Upstream», программы развития компетенций проектного и инвестиционного управления, компетенции для эффективного выхода компании на IPO и т. д.);

- **достижение положительного уровня вовлеченности и социальной стабильности** – усиление акцента на систематизированном подходе управления вовлеченностью и социальной стабильностью через регулярные замеры, разработку и реализацию планов. Достижение и удержание положительных значений по вовлеченности (60% или более) и социальной стабильности (61% или более);
- **внедрение комплексной системы управления талантами от привлечения до преемственности и управления вознаграждением** – внедрение системы управления талантами, обеспечивающей прозрачность, условия и мотивацию персонала в целях удержания, продвижения и назначения на ключевые позиции эффективных и потенциальных работников Группы КМГ. Ключевыми элементами комплексной системы управления талантами будут являться:
 - прозрачность и объективность при найме;
 - зависимость уровней вознаграждения от результатов оценки деятельности и рынка;

- преемственность на ключевые позиции;
- выявление талантов и развитие кадрового резерва;
- наличие планов развития у работников, основанных на результатах оценки эффективности и потребностей бизнеса;
- приоритетность внутренним кандидатам при отборе на ключевые позиции в Группе КМГ;
- **эффективное управление численностью для повышения производительности** – эффективное планирование и прогнозирование человеческих ресурсов с учетом текущих и целевых потребностей КМГ. Разработка единых норм и нормативов численности, реализация программ по оптимизации численности (например, вывод непрофильных функций) через экономически оправданные инструменты и перераспределение персонала между трудоизбыточными и трудодефицитными организациями.

Концепция кадровой политики базируется на следующих ключевых принципах:

1. **Баланс интересов работников и КМГ** – при формировании Кадровой политики КМГ и других регламентирующих документов в области управления персоналом необходимо в равной степени учитывать интересы как работников, так и КМГ;
2. **Единая кадровая политика для всей Группы КМГ** – направления деятельности и развития в области управления персоналом должны быть едины для всех компаний Группы КМГ;
3. **Смещение роли HR с административно-поддерживающей к стратегической для бизнеса** – HR-функция должна становиться стратегическим партнером для бизнеса, а не просто осуществлять административно-поддерживающую функцию;
4. **Создание добавленной стоимости для бизнеса** – в своей ежедневной работе работникам HR-функции необходимо учитывать то, насколько результаты их работы создают добавленную стоимость для внутреннего клиента, и приоритизировать свою работу исходя из этого;
5. **Оптимальная организационная структура и численность работников** – HR-функция должна выстраивать наиболее оптимальную организационную структуру в Компании на основе лучших практик в отрасли и способствовать

постоянному совершенствованию КМГ для повышения производительности труда;

6. **Планирование численности исходя из потребностей бизнеса и конъюнктуры рынка труда** – планирование численности и затрат на персонал должно основываться на планах и потребностях бизнес-направлений с учетом конъюнктуры рынка труда;
7. **Постоянное совершенствование программ обучения и повышения квалификации** – HR-функция должна создавать все необходимые условия для постоянного совершенствования знаний, умений, навыков и компетенций работников и руководителей путем изучения современных обучающих программ и их внедрения в процесс обучения и развития;
8. **Построение самообучающейся организации по модели 70-20-10** – работники должны нести персональную ответственность за свое непрерывное развитие путем: (1) обучения на рабочем месте через решение сложных задач, участие в проектах, дистанционное обучение (70% от всего обучения), (2) взаимодействия с коллегами и руководителями через обратную связь, коучинг, наставничество (20% от всего обучения), (3) участия в семинарах, тренингах, конференциях, лекциях и прочих развивающих мероприятиях (10% от всего обучения);
9. **Ответственность руководителей за управление персоналом** – руководители всех уровней несут ответственность за управление персоналом, а HR-функция оказывает необходимую поддержку и предоставляет инструменты;
10. **Создание культуры вовлеченности работников в совместное достижение стратегических целей** – HR-функция способствует формированию культуры понимания, заинтересованности и поддержки работниками на всех уровнях КМГ стратегических, операционных и производственных целей;
11. **Создание условий для мотивации работников** – HR-функция должна формировать процессы, системы и предоставлять необходимые инструменты для обеспечения эффективной мотивации работников различными формами и методами;
12. **Недопущение нарушений законодательства** – HR-функция должна обеспечивать соответствие законодательству при оформлении, изменениях и расторжении трудовых отношений, при разработке и использовании внутренних документов, правил и процедур, используемых КМГ.

ЗАНЯТОСТЬ

В 2021 году КМГ не допустил остановки производственной деятельности в регионах присутствия и смог обеспечить занятостью свыше 55 тыс. человек в стране.

Фактическая численность работников на конец 2021 года составила по Группе компаний КМГ 44 650 человек, аутстаффинг – 2 787 человек.

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

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

РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА 2019–2021 ГОДЫ, %

годы	2019	2020	2021
мужчины	82	81	82
женщины	18	19	18

Примечание: мужчины КТГ за 10 мес. – 11 141 чел. Женщины КТГ за 10 мес. – 2 318 чел.

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	60	40	20
Рабочие	88	12	69

Примечание:

Руководители КТГ за 10 мес. – 1 501 чел., мужчины – 1 297 чел., женщины – 230 чел.

Специалисты КТГ за 10 мес. – 3 836 чел., мужчины – 2 543 чел., женщины – 1 355 чел.

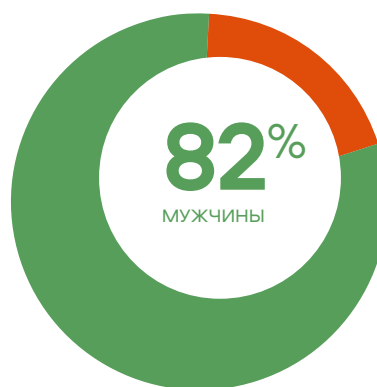
Рабочие КТГ за 10 мес. – 7 323 чел., мужчины – 7 159 чел., женщины – 330 чел.

РАБОТНИКИ ПО КАТЕГОРИЯМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД



92% – производственный персонал
8% – АУП

РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД



82% – мужчины
18% – женщины

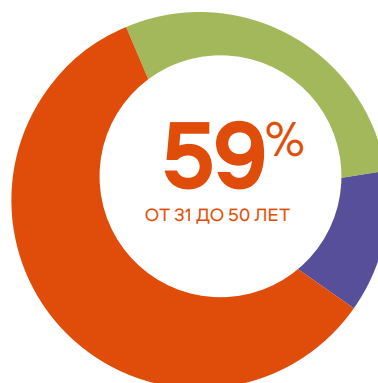
В 2021 году в Группе компаний КМГ доля женщин-руководителей составила 18% от общего количества руководителей в Группе компаний КМГ, специалистов – 40% женщин от общего количества специалистов, рабочих – 12% женщин из общего количества рабочих профессий. По сравнению с прошлым годом доля женщин не изменилась.

По возрастной категории основная доля работников представлена в группе от 31 до 50 лет – 59%, при этом доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%.

Численность работников старше 50 лет составляет 29% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%.

Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 12% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 86%, женщин 14%.

РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД



12% – до 30 лет
59% – от 31 до 50 лет
29% – свыше 50 лет

РАБОТНИКИ КМГ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА 2019–2021 ГОДЫ, %

возраст	2019	2020	2021
до 30 лет	14	12	12
от 31 до 50 лет	59	60	59
Свыше 50 лет	27	28	29

Примечание: КТГ за 10 мес. 2021 года: до 30 лет – 2 373 чел., от 31 до 50 лет – 7 890, свыше 50 лет – 3 198 чел.

ВНОВЬ НАНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ЗА 2019–2021 ГОДЫ, %

годы	2019	2020	2021
% принятых работников	7	8	9

Примечание: КТГ за 10 мес. – 2%

Количество вновь нанятых работников в 2021 году составило 4 266 человек⁷, или 9% от среднесписочной численности.

Количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный

период, составило 2,936⁸ (без учета КТГ) человек, или 6% от среднесписочной численности, в том числе по возрастным категориям: до 30 лет – 29% (24% в 2000 г., 22% в 2019), от 31 до 50 лет – 44% (48% в 2020 г., 49% в 2019 г.), свыше 50 лет – 27% (28% в 2020, 29% в 2019 г.).

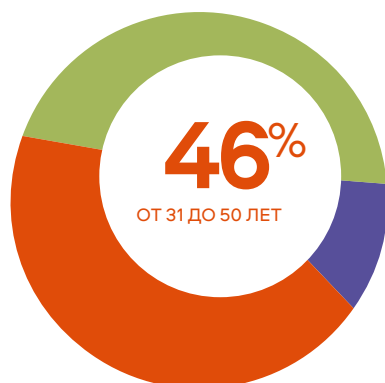
годы	2019	2020	2021
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ	7%	6%	6%

*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.

⁷ КТГ за 10 мес. – 1 649 чел.

⁸ КТГ за 10 мес. – 496 чел.

ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД



- 43% – до 30 лет
- 46% – от 31 до 50 лет
- 11% – свыше 50 лет

Численность работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, на конец отчетного периода составила 768 человек⁹, при этом доля женщин составляет 95%, мужчин – 5%.

43% всех работников Компании прошли оценку результативности за отчетный период (в 2020 году –

ВНОВЬ ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД



- 81% – мужчины
- 19% – женщины

54%, в 2019 году – 48%). В том числе: женщины – 20%, мужчины – 80%. В разбивке по категориям работников: руководители – 11%, специалисты – 25%, рабочие – 64%.

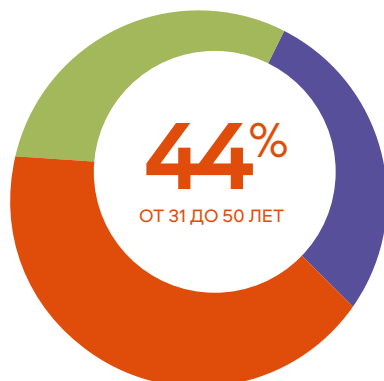
Женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, за отчетный период 231¹⁰ человек.



⁹ КТГ за 10 мес. – 332 чел.

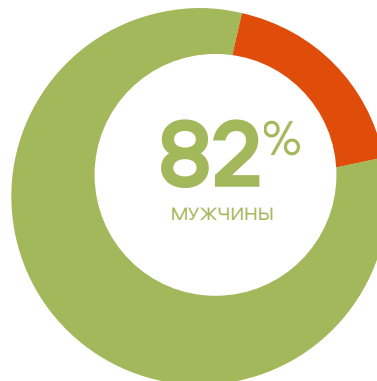
¹⁰ КТГ за 10 мес. – 42 чел.

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



- 29% – до 30 лет
- 44% – от 31 до 50 лет
- 27% – свыше 50 лет

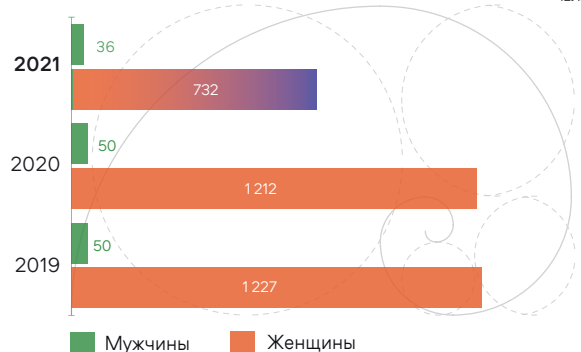
РАБОТНИКИ, С КОТОРЫМИ БЫЛИ ПРЕКРАЩЕНЫ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ



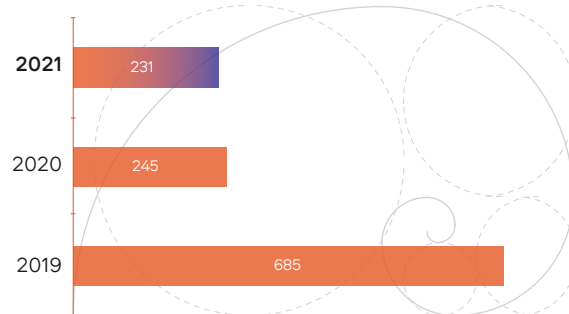
- 82% – мужчины
- 18% – женщины

РАБОТНИКИ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

ЧЕЛ.



ЖЕНЩИНЫ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, ЗА 2019-2021 ГОДЫ



РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

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

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, т. е. мужчины и женщины, работающие на одной должности, получают одинаковую заработную плату и иные выплаты, предусмотренные правилами оплаты труда в организации.

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.

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.

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 к установленной национальным законодательством минимальной заработной плате за 2021 год находится в пределах 5:1 (в 2020 и 2019 годах 6:1).

Доля руководителей высшего ранга¹¹ в регионах присутствия¹², нанятых из числа представителей местного населения, составляет 87%¹³ (в 2020 – 87%, в 2019 г. – 86%).

Доля работников, входящих в руководящий состав, – 11% от общего числа работников. В том числе женщины – 18% (18% в 2020 г., 16,5% в 2019 г.), мужчины 82% (82% в 2020 г., 83,5% в 2019 г.).

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

Социальная стабильность

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

¹¹ Руководитель высшего ранга – первый руководитель и его заместители.

¹² Регион присутствия – регион (область, район) ведения операционной деятельности.

¹³ КТГ 10 мес. – 100%.

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.

С целью поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий, входящих в Группу КМГ, Компанией реализуется комплекс мер, направленных на профилактику возникновения недовольства и напряженности среди работников ДЗО. Принимаемые меры позволяют контролировать ситуацию на предприятиях и обеспечивать непрерывность производственного процесса.

Так, значительный вклад в поддержание социальной стабильности трудовых коллективов вносят вопросы социальной поддержки работников.

По Группе КМГ на сегодняшний день в 24¹⁴ производственных предприятиях заключены коллективные договоры. В 2021 году количество работников Группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами, составило около 43 тыс. человек¹⁵ (в 2020 году – 56 066, в 2019 году – 58 710 человек) (без учета КТГ и его ДЗО»).

Всеми коллективными договорами предприятий КМГ всего предусмотрены более тридцати пяти видов социальной поддержки для работников и членов их семей, а также неработающих пенсионеров.

Социальный пакет

КМГ предоставляет своим работникам гарантированный социальный пакет, который включает в себя различные виды социальных пособий, гарантий 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, пенсионного 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, остро нуждающимся работникам, для приобретения школьных принадлежностей к первому сентября, помощь остро нуждающимся работникам и др.

В 2021 году в Группе КМГ сохранены все социальные выплаты и гарантии и выплачены в соответствии с коллективными договорами. В целом за 2021 год социальная поддержка работников и неработающих пенсионеров оказана на сумму более 22 млрд тенге. В текущем году снижение размеров социальной поддержки работников не планируется.

¹⁴ КТГ за 10 мес. – 7 договоров.

¹⁵ КТГ за 10 мес. – 13 110 чел.

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.

Для КМГ реализация внутренних социально ориентированных программ занимает особое место. В их продвижении в первую очередь делается акцент на создание благоприятных условий для работников Компании. Это меры материального стимулирования, закрепления и повышения профессионального роста, обеспечения безопасности труда. В зоне особого внимания – вопросы предупреждения социальной напряженности, возникновения трудовых споров и конфликтов.

Внутренние коммуникации

Налажена постоянная конструктивная связь с работниками и их представителями. Единая система внутренних коммуникаций призвана повысить эффективность «обратной связи». На всех предприятиях проводятся обязательные плановые встречи руководства с трудовыми коллективами по обсуждению социальных, бытовых, производственных вопросов.

Основной задачей системы внутренних коммуникаций является своевременное информирование работников о целях и задачах деятельности, доведение текущей ситуации в организации до работников, а также возможность «услышать» вопросы, поднимаемые работниками.

Основными инструментами внутренних коммуникаций являются отчетные встречи первого руководителя с трудовыми коллективами, встречи руководства предприятий с профсоюзами, прием работников первым руководителем по личным вопросам и т. д.

Одним из важных факторов социального самочувствия работников кроме вопросов оплаты труда, социальной поддержки являются условия труда, в том числе социально-бытовые вопросы. На месторождениях, особенно где применяется вахтовый метод работы, обеспечены достойные условия проживания, санитарно-гигиенические помещения, столовые, места для отдыха и досуга, спорта.

Кроме того, в 2021 году Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Қазына» проведен ежегодный замер Индекса социальной стабильности (ИСС). Согласно проводимым исследованиям социальной стабильности, интегральный показатель социальной стабильности в Компании за 2021 год составил 79 процентов.



По итогам исследования по всем выявленным тревожным зонам по каждому предприятию будут разработаны Планы мероприятий по минимизации и исключению тревожных зон, выявленных в ходе определения показателей социальной стабильности, которыми охватываются выявленные проблемы сферы деятельности предприятий, влияющие на социальное самочувствие работников (внутренние коммуникации, качество питания, бытовые условия, обеспечение средствами индивидуальной защиты, обучение, карьерный рост и т. п.).

Также в 2021 году проведен опрос вовлеченности и удовлетворенности административно-управленческих работников Корпоративного центра КМГ, он составил за отчетный период 83% (за 2020 год – 81%, 2019 год – 62%).

Во всех производственных предприятиях КМГ регламентирована возможность каждого работника обратиться с вопросами к руководству предприятия 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 2021 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 предприятия у работников, отслеживания параметров 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 другим социально значимым вопросам на предприятии.

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 КМГ действует 28 профсоюзных комитетов с учетом локальных профсоюзов, которые защищают интересы более 35 тысяч работников (**без учета КТГ и его ДЗО**).

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.

Программа КМГ по управлению здоровьем персонала

В рамках стратегической цели «Устойчивое развитие и поступательное снижение углеродоемкости производства» Стратегии развития АО НК «КазМунайГаз» на 2022–2031 годы запланирована реализация стратегической инициативы «Управление здоровьем персонала».

В 2021–2022 годах в девяти ДЗО АО НК «КазМунайГаз» (КГМ, ЭМГ, АНПЗ, КТО, КТМ, КОА, ОМГ, ММГ, КБМ) проведена диагностика процессов управления здоровьем в разрезе добровольного медицинского страхования/обслуживания и промышленной медицины.

В результате разработан проект Концепции Программы по управлению здоровьем персонала КМГ с инициативами, ориентированными на три основных направления:

- борьба с пандемией и ее последствиями;
- профилактика профессиональных заболеваний;
- повышение осведомленности и мотивации работников к здоровому образу жизни путем применения цифровых инструментов.

Целью Концепции является создание прозрачного процесса за управлением здоровьем работников в Группе компаний КМГ и совершенствование системы медико-профилактического обеспечения (сохранение, укрепление и улучшение здоровья).

Основные задачи Программы КМГ по управлению здоровьем персонала, которую Компании предстоит разработать в 2022–2023 годах в рамках Стандартов по медицинскому обслуживанию и промышленной медицины:

- Оптимизация противоэпидемических мер борьбы с пандемией и ее последствиями в соответствии с действующими НПА и с учетом специфики работы Группы компаний;
- Снижение риска развития профессиональных заболеваний путем внедрения эффективной системы медицинского обслуживания работников Группы компаний с принципами комплексного подхода и использования всех возможностей предоставляемых медицинских услуг здравоохранения РК;
- Разработка механизмов усиления вовлеченности и мотивации работников Компании к здоровому образу жизни.



ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

103-1, 103-2, 103-3, 306-3, 403-2

АО НК «КазМунайГаз» и его дочерние и зависимые организации устанавливают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, предупреждения опасных производственных факторов в области охраны труда и промышленной безопасности. Политика в области охраны труда и промышленной безопасности Группы компаний КМГ основана на приверженности высшего руководства в отношении вопросов охраны труда и промышленной безопасности, направленная на вовлечение каждого работника в развитие культуры безопасности. Руководство Компании и ее ДЗО следует принципу нулевой терпимости в отношении потерь и ущербов, связанных с несчастными случаями и авариями, употреблением алкоголя, наркотических средств, психотропных веществ и их аналогов и дорожно-транспортными происшествиями. Компания обязуется

соблюдать, помимо национального законодательства, требования международных и национальных стандартов.

Ключевые показатели за 2021 год

Важнейшим приоритетом деятельности Компании является охрана жизни и здоровья работников, а также обеспечение безопасных условий труда. Одной из стратегических инициатив КМГ является «Устойчивое развитие по всем направлениям деятельности», поэтому Компания уделяет особое внимание работе по обеспечению высокого уровня безопасности на производстве в соответствии с мировыми стандартами и передовыми практиками.

О пожаре НПЗ «Petromidia», Румыния

2 июля 2021 года в 12:15 дня произошел взрыв сырьевой емкости 122V8 и начался пожара на НПЗ Петромидия. В 15:10 пожар был ликвидирован. В результате инцидента пострадало 5 человек, из которых: 3 коллег погибли; 2 коллег полностью восстановились. Пострадавшие коллеги и члены их семей получили финансовую, медицинскую и психологическую поддержку со стороны Компании.

Возобновление работы НПЗ Петромидия

НПЗ был перезапущен 24 сентября 2021 года – стартовал процесс переработки сырой нефти на установке нефти после остановки на 83 дня (со 2 июля 2021 года по 24 сентября 2021 года) и также после получения надлежащих разрешений на перезапуск. В период с 24 по 28 сентября 2021 успешно запущены основные перерабатывающие установки (установка мягкого гидрокрекинга, гидроочистка нефти, установка каталитического крекинга (FCC), установка замедленного коксования). Единственной нефункциональной установкой является ГОДТ, которая больше всего пострадала от инцидента 2 июля 2021 года и, согласно обновленного плана, будет перезапущена после плановой остановки НПЗ в апреле 2022 года.

Мероприятия

В ходе работ было задействовано более 20 компаний, а общее число людей, которые работали на перезапуск установок, составило около 1000 человек (работники «Rompetrol Rafinare», «Rominerv» и специалисты подрядных компаний). Были проведены проверки, ремонт и значительная замена труб, восстановлено необходимое оборудование. Также была произведена замена контрольно-измерительного оборудования и автоматики, электрокабелей, на каждой установке проверены все элементы и оборудование, связанные с эксплуатационной безопасностью, а производственный персонал завода прошел переподготовку и переаттестацию.

Принятые меры по ОТОСБ

Руководством компании КМГ и НПЗ Петромидия были осуществлены меры по дополнительному обучению с поправками к конвенции HSE-ES, анализ рисков для операционного персонала и субподрядчиков, дополнительное обучение по плану ОТОСБ, плану управления отходами, охране окружающей среды для операционного персонала и субподрядчиков, проведено централизованное совещание по безопасности с участием представителей ОТБОС и руководства КМГ, подрядчика и субподрядчиков. КМГ сотрудничает

По итогам 2021 года в КМГ количество несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, снизилось на 7% в сравнении с прошлым годом (с 30 в 2020 году до 28 случаев за 2021 год), количество пострадавших работников на уровне 2020 года.

В 2021 году произошел один несчастный случай со смертельным исходом, связанный с трудовой

деятельностью, где скончались 3 работника (в результате пожара на НПЗ «Petromidia», Румыния).

Количество дорожно-транспортных происшествий увеличилось на 47% (с 15 происшествий в 2020 году до 22 за 2021 год). При этом из 22 ДТП, произошедших в 2021 году, 10 произошли по вине третьей стороны. Количество пожаров в 2021 году – 6 происшествий.

Ключевые показатели* ОТ и ПБ	Ед. изм.	2019	2020	2021	Отклонение 2021/2020	%
Несчастные случаи	Случай	41	30	28	-2	-7
Пострадавшие при несчастных случаях	Человек	48	32	32	0	–
Дорожно-транспортные происшествия	Происшествие	44	15	22	+7	47
Пожары	Происшествие	10	6	6	–	–

* За 10 месяцев 2021 года в КТГ зарегистрировано 3 несчастных случая, где пострадало 4 человека.

с официальными властями по вопросу расследования аварии в рамках румынского законодательства.

Экспертиза

- Ведется расследование причин пожара уполномоченным органом Румынии INSEMEX и КМГИ по заданию прокуратуры Румынии: срок получения отчета – в первой половине т.г.
- Получен отчет страховой компанией Omniasis Vienna Insurance по статусу повреждений и причинах пожара;
- В рамках поручения совета директоров НК КМГ, КМГИ был получен Отчет независимого расследования от компании GEXCON о причинах пожара и рекомендации по мерам безопасности.

Превентивные меры

На основе рекомендации компании GEXCON, КМГИ разработан план корректирующих мероприятий. В данный момент выполняются мероприятия по следующим направлениям:

- Меры усиления безопасности на установках гидроочистки НПЗ «Петромидия» (реализация дополнительной защиты систем высокого давления);

- Программа восстановления системы пожаротушения (повышение надежности и целостности системы пожаротушения и внеплощадочных инженерных сетей);
- Мероприятия по централизованной системе оповещения (модернизация и автоматизация системы оповещения экстренных сил по плану;
- Мероприятия по средствам индивидуальной защиты (СИЗ) (ужесточение требований к нормам стандарта спецодежды работников).

Для предотвращения подобных инцидентов в будущем и для улучшения управления безопасностью процессов КМГИ разработаны информационные материалы для исследований опасностей и осведомления персонала о произошедших и возможных инцидентах на производстве.

План корректирующих мероприятий КМГИ был направлен в департаменты управления безопасностью производства КМГ, АНПЗ и ПНХЗ.

Уроки, извлеченные из предыдущих инцидентов, были также направлены в КМГ, АНПЗ и ПНХЗ как часть управления безопасностью производственного процесса на объекте.

КОЭФФИЦИЕНТ НЕСЧАСТНЫХ И СМЕРТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЕВ В КМГ

Показатель*	2019	2020	2021	IOGP
Коэффициент несчастных случаев с потерей рабочего времени, на 1 млн человеко-часов	0,31	0,25	0,31	0,20
Коэффициент смертельных случаев, на 100 млн человеко-часов	1,28	0	2,93	0,56

*В том числе коэффициент несчастных случаев с потерей рабочего времени по КТГ за 2021 год: 0,18, коэффициент смертельных случаев 4,51.

Управление безопасностью производственных процессов

306-3

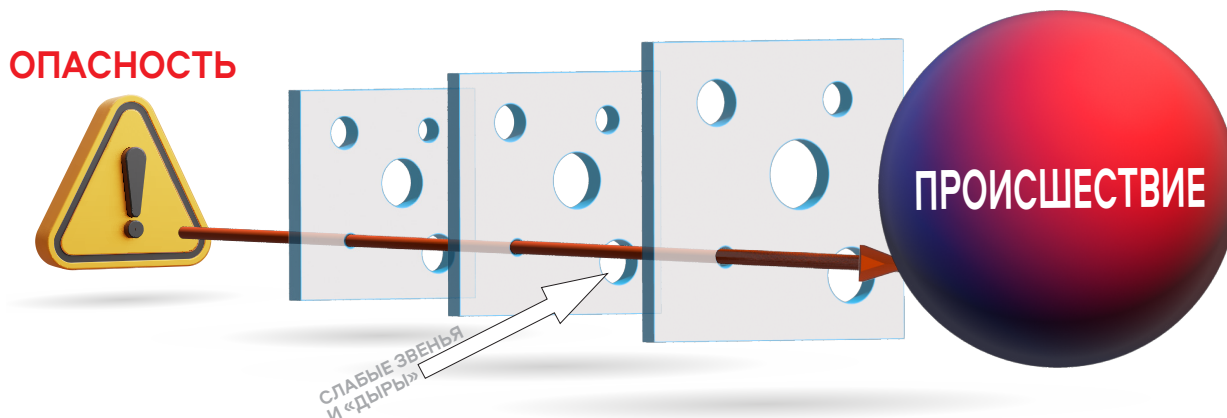
Начиная с 2021 года в Компании поэтапно внедряется Система управления безопасностью производственных процессов на производственных объектах КМГ (PSM), которая направлена на предотвращение возникновения крупных катастрофических происшествий (аварий, инцидентов, пожаров и несчастных случаев), включая:

- поддержание целостности активов и технологического оборудования;
- установление безопасных операционных правил, норм и процедур в соответствии с законодательными требованиями Республики Казахстан, отраслевыми стандартами, лучшими мировыми практиками и подходами в области управления безопасностью производственных процессов (IOGP, OSHA);
- выявление технологических рисков и применение соответствующих мер по их предотвращению и смягчению;

- недопущение ущербов и потерь, связанных с жизнью и здоровьем работников Компании и населения, окружающей средой, финансовыми и правовыми последствиями, имуществом и активами, репутацией и имиджем.

Компания уверена, что сочетание инженерных и управленческих элементов эффективно и направлено на предотвращение крупных катастрофических происшествий, связанных с потерей герметичности технологического оборудования и как следствие, с обрушением конструкций, взрывами, пожарами, разрушительными выбросами и разливами опасных веществ (химические вещества, нефть и нефтепродукты). Данные инженерные и управленческие элементы превышают требования, которые требуются для управления безопасностью на рабочем месте, поскольку они влияют на людей, имущество и окружающую среду.

ЗАЩИТНЫЕ БАРЬЕРЫ



В целях мониторинга и анализа Системы управления безопасностью производственных процессов в Компании применяются ключевые показатели эффективности (КПЭ):

- Запоздывающие индикаторы, позволяющие отслеживать, регистрировать фактическую целостность, сбои в системе, количество происшествий;
- Опережающие индикаторы, систематически измеряющие показатели, позволяющие проводить

оценку работоспособности защитных и контрольных систем и механизмов, которые составляют барьеры.

Для дальнейшего внедрения Системы управления безопасностью производственных процессов на 2022 год планируется разработать оценочный лист по проверке функционирования критически важных защитных мер/барьеров на производственных объектах Компании.



Транспортная безопасность

По статистике ДТП хотелось бы отметить, что существуют факторы риска возникновения происшествий, независимые от Компании. Одним из таковых факторов является большое количество транспортных средств (более 10,5 тыс.), которые

ежедневно задействованы на наших производственных объектах. Второй фактор – географическая локация дочерних организаций Компании, разбросанная по всей территории Республики Казахстан, а также их расположение в крупных городах и населенных пунктах, где существует большой риск возникновения ДТП по вине третьей стороны. А именно: из 22 ДТП,

произошедших в 2021 году, 10 ДТП возникли по вине других участников дорожного движения.

В целях снижения рисков возникновения ДТП в Компании выполнен следующий комплекс мер по обеспечению транспортной безопасности:

- В рамках безопасной эксплуатации транспортных средств, а также для сохранения жизни и здоровья работников Компании направлены рекомендации по «Плану мероприятий по перечню предупреждений ДТП в дочерних организациях».
- Согласно графику, проведены обучающие курсы для водителей с проверкой знаний по Правилам дорожного движения РК и актуализированных корпоративных документов Политики и Регламента по безопасной эксплуатации наземных транспортных средств Компании.
- В целях повышения уровня транспортной безопасности в Компании и подрядных организациях в марте 2021 года проводилось профилактическое мероприятие «Ремень безопасности».
- В целях пропаганды и повышения осведомленности среди работников Компании и дочерних организаций и культуры безопасного вождения в сентябре 2021 года осуществлена съемка видеоролика на тему: «Безопасное вождение автотранспортных средств».
- В связи с наступлением осенне-зимнего периода и высоким риском, связанным с сезонным увеличением случаев ДТП, в ноябре 2021 года

проведены профилактические мероприятия «Безопасное дорожное движение в зимний период».

- Через создание культуры безопасного вождения на основе лучших международных практик, современных цифровых решений и автоматизации процессов инициирован и реализован пилотный проект «Управление поездками» в АО «Эмбаунайгаз». На объектах ЭМГ завершена реализация I этапа данного проекта – внедрена единая система мониторинга для автотранспортных средств. II этап, запланированный на I кв. 2022 г., включает в себя расширение функционала в части «контроля отклонения от маршрута» и подключение к единой системе мониторинга автотранспортных средств подрядных компаний.

В 2022 году планируется тиражирование проекта «Управление поездками», направленного на улучшение состояния транспортной безопасности, сокращение ДТП, умное планирование и учет, а также контроль эффективности и целевого использования транспортных средств и ГСМ.

В 2022 году также планируется провести обучение тренеров из числа работников Компании (инженеров по транспортной безопасности / безопасности дорожного движения) по курсу: «Defensive driving» по международным аккредитациям OPITO, ROSPA и др.



Пожарная безопасность

В 2021 году по Группе компаний КМГ произошло 6 пожаров (в 2020 году количество пожаров аналогичное), из которых 2 происшествия являются крупными пожарами с человеческими потерями (3 погибших и 1 пострадавший) и со значительным материальным ущербом.

По результатам расследования обстоятельств и причин возникновения пожаров определены следующие основные системные причины:

- слабая приверженность и лидерство высшего руководства и линейных руководителей;
- низкий уровень культуры безопасности и компетенции руководителей / ответственных работников;
- недостаточное финансирование мероприятий по промышленной и пожарной безопасности;
- несоответствующая оценка риска и управление «барьерами»;
- некачественное проведение учебно-тренировочных занятий по эвакуации людей в случае пожара в общежитиях и вахтовых поселках.

Для недопущения и предупреждения пожаров и возгораний в Компании приняты следующие превентивные меры по обеспечению пожарной безопасности:

- После произошедших крупных пожаров незамедлительно были направлены к исполнению «Мероприятия по предупреждению и недопущению пожаров в Компании», при этом особое внимание было уделено проведению пожарно-тактических занятий и учений как на производственных объектах, так и в вахтовых поселках.
- По результатам анализа представленных отчетов дочерних организаций в ноябре и декабре 2021 г. проведены выборочные проверки выполнения мероприятий по предупреждению и недопущению пожаров в общежитиях и вахтовых поселках по всем бизнес-направлениям Компании.
- В целях усиления контроля за соблюдением требований пожарной безопасности, повышение готовности Компании к оперативному реагированию и ликвидации пожаров разработан и утвержден Комплексный план на 2022–2024 годы, предусматривающий краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные, а также профилактические мероприятия по обеспечению пожарной безопасности на объектах Компании.
- Правила осуществления проверки и оценки готовности организаций, входящих в Группу компаний КМГ, к предупреждению и тушению пожаров актуализированы и переутверждены с учетом требований законодательства РК в области пожарной безопасности, Руководства по системе менеджмента в области ОТ, ПБ и ООС в Группе компаний КМГ, международных стандартов и рекомендаций IOGP.
- В целях противопожарной пропаганды и повышения осведомленности персонала разработана памятка по пожарной безопасности для работников и посетителей, а также в офисе Компании период с 4 октября по 4 ноября 2021 года проведен месячник пожарной безопасности.
- В целях снижения рисков возникновения пожаров и возгораний во время новогодних праздников и длительных выходных и в декабре 2021 г. направлено письмо по всем бизнес-направлениям Компании о необходимости принятия дополнительных мер в части соблюдения требований пожарной и электробезопасности как на производственных объектах, так и в вахтовых поселках.

На 2022 год запланированы следующие инициативы, направленные на повышение промышленной и пожарной безопасности в Компании:

- Внедрение новых подходов по анализу HAZOP с привлечением сторонней специализированной компании в Rompetrol;
- Проведение комплексной оценки рисков с выявлением потенциально опасных объектов и оборудования методом Risk Based Inspection (RBI) при поддержке АО «Самрук-Қазына»;
- Реализация краткосрочных мероприятий Комплексного плана в области пожарной безопасности на 2022–2024 годы, утвержденного Председателем Правления Компании;
- Проведение проверки и оценки готовности негосударственных противопожарных служб к предупреждению и тушению пожаров на объектах Компании в рамках процесса Управления подрядными организациями.

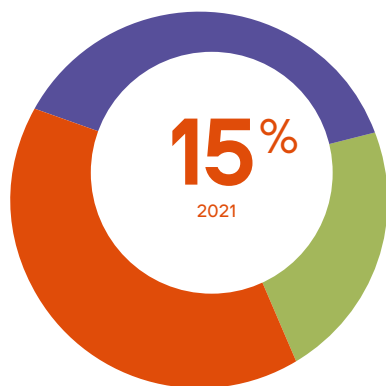
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ И ГИГИЕНА ТРУДА

103-1, 103-2, 103-3, 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

В соответствии с требованиями законодательства РК и международных стандартов в области охраны здоровья работников, производственной санитарии и гигиены труда в Компании внедрена система управления по охране здоровья и гигиене труда. Компания проводит активную политику по охране здоровья своих работников и их оздоровлению вне зависимости от производственного процесса.

Количество случаев смертности, не связанных с травматизмом, среди работников ДЗО увеличилось на 7 случаев, или на 87,5% в сравнении с 2020 годом. В основном увеличение данных показателей произошло за счет наличия у работников сердечно-сосудистых заболеваний и осложнений от коронавирусной инфекции.

КОЛИЧЕСТВО СЛУЧАЕВ СМЕРТНОСТИ, НЕ СВЯЗАННЫХ С ТРАВМАТИЗМОМ



15% – 2021
8% – 2020
13% – 2019

Системой управления в области охраны здоровья и гигиены труда предусмотрены инструменты оценки соответствия по обеспечению медицинских пунктов, управлению рисками, организации экстренного медицинского реагирования.

Основными целями системы управления в области охраны здоровья и гигиены труда Компании являются:

- установление единых требований по организации производственного процесса для сохранения и улучшения здоровья работников;
- выявление и снижение рисков (опасных и вредных производственных факторов) посредством совершенствования гигиены труда и эргономики, производственной санитарии на рабочих местах;
- применение предупреждающих мер контроля, основанных на оценке рисков для здоровья работников и их снижении;
- содействие и поощрение здорового образа жизни работников в рабочее и вне рабочее время.

Оценка состояния системы управления в области охраны здоровья и гигиены труда Компании и разработка мероприятий по ее улучшению проводятся 2 раза в год (каждое полугодие).

В Компании на регулярной основе реализуется комплекс мероприятий по улучшению условий труда и профилактике профзаболеваний на производственных объектах.

В рамках Дорожной карты (далее – ДК) для повышения эффективности управления здоровьем работников в Группе компаний КМГ в июне 2021 г. создана рабочая группа, куда были привлечены два медицинских эксперта.

Для реализации ДК проведен анализ по вопросам медицинского обслуживания работников Группы компании КМГ с выездом в ДЗО: «Казгермунайгаз», «Эмбаунайгаз», «КазТрансОйл», «АПНЗ», «Казахойл Актобе», «Казхатуркунай». Проведена работа по разработке Программы «Управление здоровьем персонала».

Стратегическая инициатива по разработке данной Программы вошла в Стратегию КМГ на 2022–2031 годы.

В фокусе Программы три основных направления:

- борьба с пандемией и ее последствиями;
- профилактика профессиональных заболеваний;
- повышение осведомленности и мотивации работников к здоровому образу жизни.

В 2021 году проведены следующие мероприятия:

1. В ДЗО назначены ответственные работники по направлению охраны здоровья и гигиена труда;
2. усилены меры в отношении предсменного контроля состояния здоровья работников и их допуска к выполнению работы;
3. обеспечивается контроль за соблюдением динамического наблюдения работников с хроническими сердечно-сосудистыми заболеваниями (ССЗ), в условиях обслуживающей медицинской организации;
4. медицинские работники медпунктов оснащены всем необходимым оборудованием для проведения предсменного медицинского осмотра;

5. проводятся оценка условий труда и оценка рисков для определения возрастной группы работников, находящихся в зоне риска, предпринимаются меры по снижению опасных и вредных производственных факторов на здоровье работников;
6. усилены меры по проведению первичной профилактики ССЗ, включающие как лечебные мероприятия в период обострения заболевания, так и лечебные меры по их предупреждению.

Основные усилия КМГ направлены на повышение качества медицинских услуг, оказываемых специализированными организациями в рамках договорных обязательств, включая проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

В Группе компаний КМГ профессиональных заболеваний не зарегистрировано.

РЕАГИРОВАНИЕ НА ПАНДЕМИЮ COVID-19 – БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

В целях предотвращения заболеваемости и минимизации распространения коронавирусной инфекции COVID-19 (далее – КВИ), а также снижения воздействия на производственные процессы по Группе компаний проводятся все необходимые организационные мероприятия по противодействию эпидемии и принимаются соответствующие комплексные меры, в том числе:

- на уровне Корпоративного центра КМГ Командой по управлению кризисными ситуациями и оперативными штабами в дочерних организациях КМГ ведутся постоянный мониторинг и контроль за ситуацией и принимаются необходимые управленческие решения по нераспространению КВИ с задействованием алгоритмов действий при выявлении КВИ, а также разработаны планы обеспечения непрерывности деятельности и восстановления бизнес-процессов;

- перед перевахтовкой проводится лабораторное обследование на КВИ всего сменного персонала вместе с подрядчиками и налажена работа по массовому тестированию работников ДЗО, привито отношение работников к пандемии с осознанием опасности болезни и соблюдения мер эпиднастороженности;
- продолжают ограничения в проведении массовых мероприятий;
- для защиты персонала и дезинфекционной обработки осуществляется обеспеченность в необходимом объеме средствами индивидуальной защиты и дезинфицирующими средствами;
- внедрены мероприятия по действиям при подозрении или обнаружении заболевших, все работники предупреждены о незамедлительном сообщении при первых признаках симптомов КВИ, результатов положительных тестов, а также ответственности

за сокрытие или фальсификацию результатов тестов и нарушение карантинных режимов;

- для профилактики КВИ и соблюдения противоэпидемиологических мер на регулярной основе осуществляется среди работников информационно-разъяснительная работа по мерам профилактики (применение антисептиков, пользование масками, соблюдение социальной дистанции и измерение температуры), ведению санитарно-гигиенических и дезинфекционных работ;
- при возникновении очаговых заболеваний среди работников вводятся карантинные режимы со снижением количества задействованного персонала на производстве или вводом в работу резервных бригад, а также, где это возможно, персонал переводится в дистанционный формат.

В целом по Группе компаний КМГ продолжается проведение комплекса профилактических мероприятий и усиленного санитарно-дезинфекционного режима, согласно установленным регламентам по противодействию эпидемии.

С началом государственной кампании по вакцинации внедрены планы мероприятий по организации и стимулированию вакцинации работников, согласно

которым ведется активная информационная работа по разъяснению важности вакцинации для формирования коллективного иммунитета и обеспечения стабильной непрерывной деятельности производственных объектов Группы компаний.

Работники Группы компаний КМГ получают вакцину в поликлиниках по месту жительства и частных медицинских учреждениях. Для этого на предприятиях КМГ созданы все необходимые условия: пункты вакцинации организованы в центральных офисах, в специализированных пунктах на месторождениях и в медицинских центрах.

В основной массе работники относятся к проведению кампании по вакцинации положительно и активно принимают в ней участие. При получении каждого из двух компонентов всем работникам предоставляется два оплачиваемых дня отгула.

При этом в соответствии с действующими постановлениями санитарных врачей работники, получившие оба компонента вакцины, беспрепятственно допускаются на месторождения без прохождения ПЦР-тестов.

Бизнес-направление	Количество работников	Количество/доля вакцинированных первым компонентом		Количество/доля полностью вакцинированных (оба компонента)	
КЦ КМГ	606	432	71%	416	69%
Переработка нефти и нефтехимия	5 545	5 207	94%	5 151	93%
Транспортировка	7 894	7 176	91%	7 062	89%
Сервис	14 790	11 577	78%	10 884	74%
Разведка и добыча*	36 646	25 447	69%	24 234	66%
Итого по группе:	65 481	49 839	76%	47 747	73%

*Включая работников операторов КНП (ТШО, НКОК, КПО).

По состоянию на 31 декабря 2021 года по Группе компаний вакцинировано 50 тыс. работников (76% от общей численности), из них полный курс вакцинации (оба компонента) получило 48 тыс. (73%).

Также в ДЗО, как и в административном здании КМГ, вход работников осуществляется посредством приложения «Ashuq». В корпоративном центре успешно реализована интеграция системы СКУД (пропускная система) с информационной системой «Ashuq» (доступ со статусом «красный» или «желтый» автоматически блокируется системой СКУД, при изменении статуса на «зеленый» или «синий» доступ восстанавливается).

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

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

В Группе КМГ внедрен единый процесс обучения и развития персонала в соответствии с утвержденной Кадровой политикой. Потребности в обучении руководящих работников, административно-управленческого и инженерно-технического персонала формируются на основе Индивидуальных планов развития, составленных по результатам регулярной комплексной оценки эффективности персонала, и потребностей, заявленных непосредственными руководителями работников, исходя из целей структурного подразделения.

Обучение производственного персонала формируется исходя из оценки профессиональных знаний, навыков и потребностей бизнеса. Таким образом, планирование обучения работников четко регламентировано и взаимосвязано с конкретными целями и задачами бизнеса.

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

С 2021 года обязательное обучение по технике безопасности и охране труда, промышленной безопасности и пожарно-техническому минимуму проходят на платформе ТОО «КМГ Инжиниринг».



Разработан Адаптационный курс, который охватывает информацию по истории создания и ценностям Компании, а также по вопросам устойчивого развития. Адаптационный курс предназначен для вновь принятых работников.

В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Республики Казахстан от 27 января 2017 года № 23 «Об утверждении Плана мероприятий на 2017–2019 годы по реализации Государственной



программы развития и функционирования языков в Республике Казахстан на 2011–2020 годы» был утвержден План мероприятий АО НК «КазМунайГаз» на 2017–2019 годы по реализации Государственной программы развития и функционирования языков в Республике Казахстан на 2011–2020 годы.



В рамках данного Плана мероприятий были организованы непрерывные курсы казахского языка для работников КМГ с учетом результатов тестирования.

В КМГ функционируют четыре системы менеджмента в соответствии с международными стандартами ISO: система менеджмента качества (ISO 9001); система экологического менеджмента (ISO 14001); система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (ISO 45001) и система менеджмента информационной безопасности (ISO 27001).

Указанные системы менеджмента прошли сертификацию, тем самым КМГ заявляет своим заинтересованным сторонам о том, что вопросы качества оказываемых услуг, охраны окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда, а также информационной безопасности находятся в управляемых условиях, под контролем организации.



В каждом структурном подразделении КМГ определены ответственные работники за поддержание в рабочем состоянии систем менеджмента, а также по вопросам ИСУ и СМИБ. Участие приняли 46 работников.

В рамках исполнения Плана мероприятий по минимизации комплаенс-рисков, а также систематического контроля качества соблюдения Компанией и ее работниками законодательных и этических норм в сфере комплаенс **было организовано обучение на тему «Организация системы комплаенс-контроля и управление комплаенс-рисками» для всех работников корпоративного центра.**

Программа обучения включает: краткое введение в систему комплаенс-контроля и в законодательство в области противодействия коррупции (Закон РК, УКБА, FCPA, Sapin II); конфликт интересов (декларирование, урегулирование); взаимодействие с гос. органами и политически значимыми лицами; риски потери деловой

репутации; комплаенс-риски и контроль в бизнес-процессах (закупки, HR, M&A, маркетинг и т. д.); горячая линия в Компании и другое.



Для руководителей высшего и среднего звена ДЗО и КЦ было организовано обучение по технике эффективного мышления.

Модуль раскрывает аналитические средства, концептуальные карты и, главное, практические инструменты стратегического менеджмента.

Подтемы программы:

- Критическое мышление в управленческой деятельности;
- Стратегический менеджмент;
- Операционный менеджмент;
- Интеллект-карты.

Внедрение инновационных технологий в производство является одной из приоритетных задач КМГ.

На сегодняшний день сформирован и активно реализуется единый подход к внедрению цифровой трансформации в производственный цикл на базе производственных предприятий Группы КМГ.



В целях погружения в тему цифровой трансформации топ-менеджмента КМГ совместно с Московской школой управления «SKOLKOVO» реализована программа обучения «Управление цифровой трансформацией»

с привлечением спикеров из числа руководителей направления цифровизации крупных российских производственных компаний, таких как Сибур, Северсталь, Газпром.

По итогам обучения были достигнуты следующие цели программы:

- Погружение в тему цифровой трансформации (понимание необходимости и ценности);
- Проанализировать ключевые вызовы, возможности и угрозы, встающие перед отраслью в связи с цифровизацией;
- Изучить практику продвинутых компаний-бенчмарков и актуальные инструменты цифровой трансформации.

Создание Многофункционального общего центра обслуживания Группы компаний АО НК «КазМунайГаз»

В рамках дорожной карты проекта «Создание Многофункционального общего центра обслуживания Группы компаний АО НК «КазМунайГаз» было организовано участие на международных практических конференциях на тему «Общие центры обслуживания».

По итогам обучения были достигнуты следующие цели программы:

- Как Process Mining может улучшить вашу программу автоматизации.
- Разработка целостной программы развития человеческого капитала для будущих кадров.
- Цифровая трансформация Социально-кадрового центра ОАО «РЖД». Практические кейсы.
- Создание ОЦО в короткие сроки.
- Управление изменениями при создании и развитии ОЦО.

Настройка нового финансового центра в полностью виртуальном режиме. Кейс Trivium Packaging BSC.

- Рынок талантов. ИИ для HR, успешная программа трансформации персонала, постоянная обратная связь и управление производительностью.
- Трансформация ОЦО: почему мы не любим слово «клиентоориентированность».
- Панельная дискуссия на тему: «Вывод ОЦО на рынок поставщиков услуг аутсорсинга: возможности и угрозы, за и против».
- «Сопровождение ремонтов – экспертные и технические функции в ОЦО».
- Единая IT-платформа для услуг ОЦО.
- HR ОЦО как предшественник HR Zero.
- Внедрение геймификации для развития системы нематериальной мотивации работников и сплочения команды в условиях удаленной работы.
- Панельная дискуссия на тему: «Советы начинающим: какие шаги сделать перед началом создания ОЦО».

Среднегодовое количество академических часов на одного работника составляет 16,7 ч.¹⁶ (14,7 ч. в 2020 г., 17,6 ч. в 2019 г.), в том числе на одного мужчину – 16,4 ч. (14,6 ч. в 2020 г., 18,0 ч. в 2019 г.), на одну женщину – 18,6 ч. (16,0 ч. в 2020 г., 15,1 ч. в 2019 г.).

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

СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ НА ОДНОГО РАБОТНИКА ПО КАТЕГОРИЯМ

ЧАСОВ



- 20,4 часа – руководители
- 22 часа – специалисты
- 14,8 часа – служащие

ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ 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-MBA
- Стажировка

¹⁶ КТГ за 10 мес. – 8,6 ч., на одного мужчину – 7,9 ч., на одну женщину – 12,8 ч.

Информация по проекту формирования Плана преемственности на ключевые позиции – «МАНСАП»

В 2020 году департаментом управления человеческими ресурсами КМГ по поручению Совета директоров КМГ разработана и рассмотрена Комитетом Совета директоров КМГ по назначениям и вознаграждениям методология формирования Плана преемственности.

Согласно данной методологии, запущен пилотный проект по формированию Плана преемственности на ключевые позиции Группы компаний КМГ – «МАНСАП».



Проект предусматривает формирование пула преемников на три уровня должностей по итогам оценочных процедур:

Пул «А» – План Преемственности членов Правления КМГ и Генерального директора ДЗО;

Пул «В» – План Преемственности управленческих работников КМГ/ДЗО;

Пул «С» – План Преемственности руководителей подразделений КМГ/ДЗО.

По итогам 2021 года в рамках данного проекта:

- решением Комитета Совета директоров КМГ по назначениям и вознаграждениям (протокол №1/2021 от 9 февраля 2021 года) утвержден пул преемников на позиции пула «А»;
- утверждена и запущена программа развития «Лидерская образовательная программа» совместно с МШУ СКОЛКОВО для преемников пула «А»;
- решением Правления КМГ (протокол №31 от 16 сентября 2021 года) утвержден пул преемников на позиции пула «Б»;
- реализованы отборочные процедуры для формирования Плана преемственности на позиции пула «С».

Формирование резерва направлено на повышение эффективности управления на основе прозрачного отбора и повышения уровня компетенций руководителей.



Обучение управлению проектами в Группе компаний КМГ

В рамках внедрения проектного управления с 2020 года ведется планомерная работа по повышению компетенции проектного персонала.

Обучение базовому курсу, предметным областям проектного управления, экспертизе проектов, сертификация работников по международным требованиям PMI и IPMA, осуществляется централизованно корпоративным центром Компании, причем большинство курсов проводят собственные тренеры Компании.



В целом за истекшие два года обучено более 1 500 работников КМГ и ДЗО, в том числе за 2021 год – более 400 работников. Также в 2021 году для

более 70 руководящих работников КМГ и ДЗО проведен курс о роли топ-менеджмента в успешной реализации проектов.

Компания считает, что в первую очередь через обучение возможно достичь устойчивого функционирования корпоративной системы управления проектами и результативности в проектах.



В 2021 году было организовано корпоративное обучение проектному управлению руководителей высшего и среднего звена КМГ в рамках проекта «Жанару». Целью данного обучения

является формирование пула проектных специалистов КМГ, а также оптимизация затрат и повышение эффективности обучения за счет отбора и направления работников только на основе реальной потребности (производственной необходимости). За период реализации обучились 17 работников КЦ и 10 работников ДЗО.



Работа со студентами и молодыми специалистами

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.

1. В рамках растущей глобализации и непрерывных изменений в промышленности квалификационные требования к выпускникам расширяются на постоянной основе. По Группе компаний КМГ ведется активная работа по взаимодействию с учебными заведениями в целях развития и популяризации практикоориентированного подхода к подготовке специалистов нового молодого поколения и раскрытию профессиональных качеств обучающихся.



Реализуется программа дуального обучения – подготовка квалифицированных работников на основе тесного взаимодействия предприятий и учебных заведений:

ученики обучаются профессии на рабочем месте. За период с 2018 по 2021 год в программе приняли участие 244 учащихся учебных заведений, 98 из которых трудоустроены на производственных предприятиях КМГ (АО «Эмбаунайгаз», ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», ТОО «Атырауский нефтеперерабатывающий завод».

2. Принимая во внимание Программу развития нефтехимической промышленности Республики Казахстан, реализуемую на данный момент, и планируемый запуск двух нефтегазохимических масштабных заводов в Атырауской области, активно реализуются мероприятия по созданию на базе НАО «Атырауский университет нефти и газа им. Сафи Утебаева» (далее – Университет) современного образовательного кластера по нефтехимии. Под руководством ТОО «Атырауский НПЗ» была проведена полная модернизация материально-технической базы бывшей кафедры «Химия и химическая технология» Университета, включая полное обновление лекционных аудиторий и химических лабораторий, их оснащение мебелью и оборудованием, обустройство и оснащение поддерживающих помещений. На базе

Университета открыт Институт нефтехимической инженерии и экологии. На базе Университета расположились 12 новых лабораторий, оснащенных современным оборудованием для освоения студентами практических навыков в применении инструментальных физико-химических методов анализа в процессах исследования нефти, газа и продуктов их переработки.

3. Проекты Жас Өркен и Цифровое лето



В 2017 году по инициативе Фонда «Самрук-Қазына» запущены программы «Жас Өркен», целью которой являются формирование

и развитие управленцев нового поколения с широким профессиональным кругозором, и программа «Цифровое лето», которая выстроена в целях вовлечения молодых специалистов на проекты Цифровизации группы Фонда.

Главным преимуществом программ является ускоренное развитие под руководством наставников из числа опытных работников Компании. За время программы «Жас Өркен» молодые специалисты проходят ротации на 4 разных предприятиях Фонда по всему Казахстану.



За период реализации программ ротацию по программе «Жас Өркен» по Группе КМГ прошел 61 молодой специалист, 15 из которых трудоустроены, по программе «Цифровое лето» 18 молодых специалистов, в том числе действующих студентов, 3 выпускника программы трудоустроены.

Обучение персонала по вопросам экологического менеджмента

404-2

Потребность в обучении вопросам ПБ, ОТ и ООС в Группе компаний КМГ остается востребованной. Ввиду этого обязательное обучение, подготовка и повышение квалификации персонала по направлению безопасности и охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, охраны окружающей среды являются приоритетными.



С 2021 года обязательные обучения работников КЦ КМГ по технике безопасности и охране труда, промышленной безопасности и пожарно-техническому минимуму проходят на платформе ТОО «КМГ Инжиниринг».

Обучение по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды проводится по модели обучения «70/20/10» «на рабочем месте / внутреннее / внешнее» на базе имеющихся собственных учебно-курсовых комбинатов/центров. Реализуются программы по наставничеству и внутреннему тренерству среди опытных работников, проводятся мастер-классы и тренинги, различные конкурсы среди передовых работников, что позволяет совершенствовать внутренние коммуникации и мотивировать персонал к стремлению быть лучшими в своей профессии.

Собственные учебно-курсовые комбинаты/центры есть в АО «Озенмунайгаз» (г. Жанаозен), АО «КазТрансОйл» (г. Актау), ТОО «Павлодарский нефтехимический завод» (г. Павлодар) и ТОО Oil Services Company (г. Актау).

Обучающие сессии, семинары для работников по вопросам охраны окружающей среды проводятся на периодической основе. К тому же в сентябре 2021 г. на Форуме HSE генеральных директоров ДЗО КМГ была проведена отдельная обучающая сессия для членов Совета директоров и Правления КМГ по требованиям нового Экологического кодекса РК с участием уполномоченного органа по охране окружающей среды и разработчиков Кодекса.

НАШИ СООБЩЕСТВА

103-1, 103-2, 103-3, 413-1, 413-2, 203-1

Контрактами на недропользование дочерних организаций КМГ предусмотрено выделение значительных денежных средств на развитие регионов производственного 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. Кроме того, КМГ своевременно выполняет свои обязательства в соответствии с Комплексным планом развития города Жанаозен (далее – КПР). На эти цели в 2021 году по Группе КМГ выделено более 5 млрд тенге, в том числе:

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

АО «Эмбамунайгаз» выделило на строительство Дома культуры на 300 мест в селе «Тасшагыл» сумму в размере 200 млн тенге; на строительство спортивного комплекса на 160 мест в селе «Махамбет» сумму в размере более 132 млн тенге; на строительство медицинского пункта в селе «Асан» сумму более 83 млн тенге.

АО «Мангистаумунайгаз» в рамках Соглашения, подписанного с акиматом Мангистауской области, оказало помощь на социально-экономическое развитие региона и развитие его инфраструктуры на сумму 300 млн тенге. Кроме того, в целях обеспечения доступным мясом населения региона по доступным ниже рыночных ценам, путем закупа откормленного скота у частных подсобных хозяйств и крестьянских хозяйств в регионе, а также в целях оказания помощи сельскому хозяйству области в связи с засухой для заготовки корма скоту путем выделения дизельного топлива в объеме 100 тонн на возмещение транспортных расходов выделило около 60 млн тенге.

ТОО СП «Казгермунай» выделило отчисления на социально-экономическое развитие региона и его инфраструктуры Кызылординской области на сумму в размере около 145 млн тенге.

АО «Каражанбасмунай» на основании Соглашения, подписанного с акиматом Мангистауской области, перечислило 230 млн тенге на социально-экономическое развитие области и его инфраструктуры.

На социально-экономическое развитие Актюбинской области и его инфраструктуры выделено ТОО «Казахтуркмунай» 45 млн тенге, ТОО «Казахойл Актөбе» 100 млн тенге.

Во исполнение социальных обязательств, принятых в КПР, АО «Озенмунайгаз» финансировало такие мероприятия, как принятие мер по расширению деятельности ГКП «Озенинвест» акимата города Жанаозен (до 350 рабочих мест) по содержанию объектов коммунального хозяйства, финансирование арендной платы за проживание в общежитиях города Актау для трудоустроенных граждан из числа молодежи города Жанаозен, приобретение жилья в городе Актау с последующей передачей в коммунальный жилищный фонд для переселения социально уязвимых слоев населения города Жанаозен, финансирование расходов на строительство универсальных спортивных комплексов в городе Жанаозен с учетом проектирования данных комплексов на общую сумму в размере 3 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 дочерние предприятия 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.

В 2021 году КМГ направлено 2 079 млн тенге на благотворительность для финансирования проектов через Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust»).

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: <http://sk-trust.kz/ru/about>.

