

НАШИ ЛЮДИ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТВИЯ



**Рустам Талгатович
АСИЛОВ**

Лучший оператор технологических установок
ТОО «СП «Казгермунай»

Первое место по итогам профессионального
конкурса «Уздік маман – 2022»



- 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

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

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 как интересы работников, так и интересы 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.

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;



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);



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;



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.



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.);



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.

ЗАНЯТОСТЬ

404-3, 405-1

В 2022 году КМГ в регионах присутствия обеспечил занятостью свыше 44 тыс. человек в стране.

Фактическая численность работников (фактически работающие постоянные и временно замещающие работники Компании на конец отчетного периода) на конец 2022 года составила по Группе компаний

КМГ 44 688 человек (2021 год – 44 650, 2020 год – 57 073), аутстаффинг – 2 838 человек (2021 год – 2 787, 2020 год – 3 100). Учитывая, что направление деятельности Компании сопряжено с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, доля мужчин составляет 82%, женщин – 18%.

РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА 2020–2022 ГОДЫ, %

годы	2020	2021	2022
мужчины	81	82	82
женщины	19	18	18

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	10
Специалисты	61	39	22
Рабочие	88	12	67

В 2022 году в Группе компаний КМГ доля женщин-руководителей составила 18% от общего количества руководителей в Группе компаний КМГ, специалистов – 39% женщин от общего количества специалистов, рабочих – 12% женщин из общего количества рабочих профессий. По сравнению с прошлым годом доля женщин изменилась менее чем на 1%.

Численность работников старше 50 лет составляет 30% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%.

Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 11% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 86%, женщин 14%.

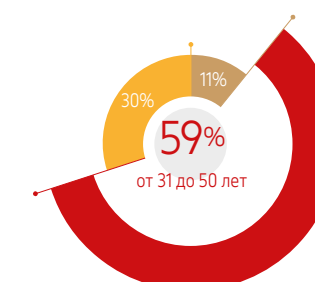
По возрастной категории основная доля работников представлена в группе от 31 до 50 лет – 59%, при этом доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%.

РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %



■ мужчины ■ женщины

РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %



■ до 30 лет ■ от 31 до 50 лет ■ Свыше 50 лет

РАБОТНИКИ КМГ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА 2020–2022 ГОДЫ, %

возраст	2020	2021	2022
до 30 лет	12	12	11
от 31 до 50 лет	60	59	59
Свыше 50 лет	28	29	30

Количество нанятых работников в 2022 году составляет 5 860 человек, или 10% от среднесписочной численности.

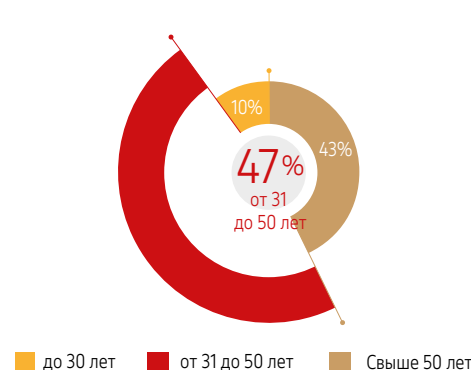
НАНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ЗА 2020–2022 ГОДЫ, %

годы	2020	2021	2022
% принятых работников	8	9	10

Количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный период, составило 3 697 человек, или 6% от среднесписочной численности, в том числе по возрастным категориям:

до 30 лет – 27% (29% в 2021 г., 24% в 2020 г.), от 31 до 50 лет – 45% (44% в 2021 г., 48% в 2020 г.), свыше 50 лет – 28% (27% в 2021 г., 28% в 2020 г.).

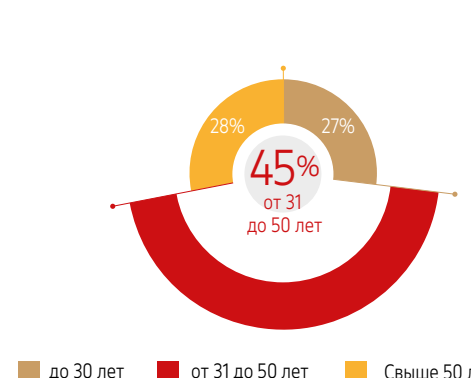
ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %



ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, %



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



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

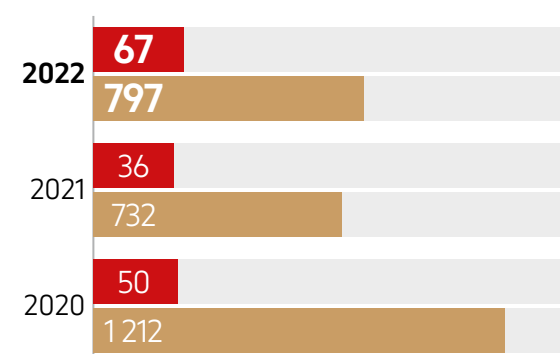


годы	2020	2021	2022
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ ⁹	6%	6%	6%

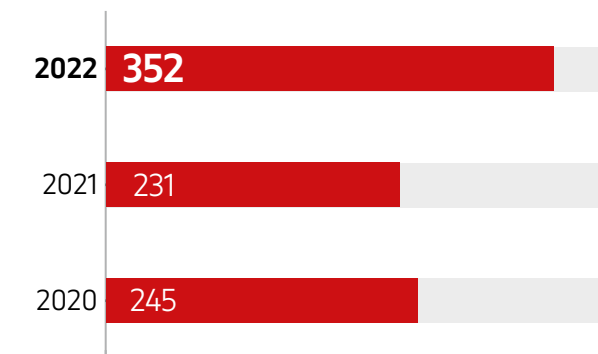
46% всех работников Компании прошли оценку результативности за отчетный период (в 2021 г. – 43%, в 2020 г. – 54%). В том числе: женщины – 19,5%, мужчины – 80,5%. В разбивке по категориям работников: руководители – 10%, специалисты – 29%, рабочие – 61%.

Численность работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, на конец отчетного периода составила 864 человека, при этом доля женщин составляет 92%, мужчин – 8%.

РАБОТНИКИ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, ЧЕЛ.



ЖЕНЩИНЫ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, ЗА 2020–2022 ГОДЫ



Женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, за отчетный период 352 человека.

⁹ Коэффициент текучести работников = $A/B \times 100$, 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.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

2-24, 3-3, 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 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.

На постоянной основе проводится обучение работников по обязательным программам – промышленная безопасность, безопасность и охрана труда, пожарно-технический минимум.

На данный момент данные программы для работников КМГ проводятся на платформе системы дистанционного обучения дочерней компании КМГ – ТОО «КМГ Инжиниринг». Центр развития компетенций ТОО «КМГ Инжиниринг» имеет лицензионное разрешение на проведение данного обучения и выдачу сертификатов установленного образца. Обучение работников нашей Компании на внутреннем ресурсе позволяет адаптировать программы в соответствии с внутренними запросами Компании и обеспечивать бесперебойный доступ к обучающим ресурсам.

Среднегодовое количество академических часов на одного работника составляет 22 ч. (16,7 ч. – в 2021 г., 15 ч. в 2020 г.), в том числе на одного мужчину – 20 ч. (16,4 ч. – в 2021 г., 14,6 ч. в 2020 г.), на одну женщину – 31 ч. (18,6 ч. – в 2021 г., 16,0 ч. в 2020 г.).

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

ОСНОВНЫЕ ТЕМАТИКИ РЕАЛИЗУЕМЫХ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ НА ОДНОГО РАБОТНИКА ПО КАТЕГОРИЯМ, ЧАСОВ



Также с целью профилактики дорожно-транспортных происшествий на производстве запущено обучение водителей Группы компаний КМГ по программе «Защитное вождение» в соответствии с международным стандартом ROSPA (Великобритания). В 2022 году обучение реализовано для более 350 водителей, осуществляющих развозку/перевозку работников и перевозку опасных грузов АО «Каражанбасмунай», ТОО «Ойл Транспорт Корпорейшн», ТОО «КМГ-Security». Планируется реализация программы «Защитное вождение» для водителей всех категорий Группы компаний КМГ в последующие годы.

Вопросы устойчивого развития, в том числе энергоперехода, выбросов парниковых газов, декарбонизации и других аспектов, также являются важными и актуальными для Компании в целом и для реализации ее стратегических целей. Работники ежегодно совершенствуют свои знания и навыки в данном направлении в соответствии с мировыми стандартами и трендами.

В 2022 году реализовано обучение работников по программе «Устойчивое управление проектами» (Green Project Management), в рамках которой изучены лучшие практики применения концепции устойчивого развития в проектах и по программе «Энергопереход», с привлечением специалистов и руководства корпоративного центра и дочерних компаний.

Ежегодно проводится сертификация ключевых работников, занимающихся реализацией стратегически важных проектов по международному стандарту управления проектами IPMA.

В 2022 году сертифицировано на уровень IPMA Level C – 9 работников, IPMA Level D – 12 работников. Также проведена сертификация по Green Project Management 5 работников ДЗО.

Кроме того, специалистами КМГ по проектному управлению и внешними провайдерами для проектного персонала КМГ и ДЗО проведены курсы по планированию проектов с применением Primavera, MS Project и Mind Manager, формированию структуры работ в проектах, организации строительного производства, применению контрактов FIDIC.

По итогам года общее число работников, прошедших обучение по различным предметным областям проектного управления, составило 588 человек.

В рамках развития политики прозрачности особое внимание уделяется вопросам закупочной деятельности, таким образом в целях повышения уровня компетенции специалистов в области закупочной деятельности запущена программа для специалистов в сфере закупок Корпоративного центра и дочерних компаний Группы КМГ – «Новый порядок осуществления закупок и управления закупочной деятельностью АО «Самрук-Қазына» и ИСЭЗ «2.0». В программе принимают участие более 450 работников 37 компаний Группы КМГ.

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

В октябре 2022 года для руководителей проектов 7 крупных ДЗО проведено профильное обучение по устойчивому управлению проектами, основанное на методологии Green Project Management Global. Участники обучения изучили лучшие практики применения концепции устойчивого развития в проектах, программах и портфелях, освоили практические инструменты оценки, снижения рисков и повышения успешности проектов. По итогам тестирования пять руководителей проектов в ДЗО получили международную сертификацию по устойчивому управлению проектами GPM-b.



Продолжается работа над проектом формирования и развития Плана преемственности на ключевые позиции Группы компаний КМГ – «МАНСАП».

Реализована программа развития преемников пула «А» – «Лидерская образовательная программа» совместно со МШУ СКОЛКОВО. Членами пула «А» успешно пройдены модули программы, отвечающие за проработку навыков реализации стратегии и управления изменениями.

Разработана и запущена программа развития преемников пула «Б» – «На пути к совершенствованию – Кемелдік жолында». Программа основана на стратегических целях Компании, модели компетенций и ценностей, изучение и отработка навыков по которым будет способствовать лидерам – руководителям среднего звена успешно реализовывать стратегию Компании.

В программу вошли следующие основные направления:

- Лидерство и коммуникации;
- Управление культурой устойчивости;
- Управление культурой безопасности;
- Лидерство в стратегии;
- Управление проектами.

Лидерские программы актуальны как для высшего руководства, так и для инженерно-технического состава нашей Компании, так в целях ознакомления с основными вызовами и тенденциями развития производственных отношений, а также формирования навыков производственного лидерства и ролевой модели руководителя на местах. В АО «Озенмунайгаз» реализуется программа по Комплексному обучению для руководителей высшего и среднего звена.

АО «Озенмунайгаз». Данная программа стартовала осенью 2022 года с 1-го модуля под названием «Школа производственных отношений» и на сегодняшний день является также коммуникационной и дискуссионной площадкой для руководителей ДЗО и КМГ в целях улучшения корпоративной культуры, коммуникаций. Обучение прошли более 400 работников АО «Озенмунайгаз».

РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ И МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Уделяется внимание по Группе компаний КМГ и работе со студентами и молодыми специалистами. Учитывая тенденцию развития отрасли и современные технологические требования, активно ведется работа с учебными заведениями в регионах присутствия производственных объектов.

В 2022 году в рамках протокольного поручения Президента РК по поэтапному повышению доли женщин до 30% в руководящих органах компаний с государственным участием ФНБ «Самрук-Қазына» в сотрудничестве с ОЮЛ «Альянс женских сил Казахстана» запустил программу развития управленческих компетенций женщин портфельных компаний «Гендерное равенство».

Цель программы: подготовка женщин ПК для повышения доли женщин в совете директоров, наблюдательных советах и исполнительных органах портфельных компаний АО «Самрук-Қазына» в 2023 году – не менее 20%; в 2030 году – не менее 30%.

В данной программе принимают участие 6 женщин руководителей Группы компаний КМГ. Программа рассчитана на 2022–2023 годы.

Вместе с тем в целях развития линейных руководителей производственных компаний и профессиональных объединений проводятся программы по развитию коммуникаций, тайм-менеджменту, финансовой грамотности.

Важное внимание уделяется выстраиванию коммуникаций и развитию внутренней культуры в Группе компаний КМГ, построению диалога между руководством и персоналом.

Таким образом, в целях выстраивания конструктивного диалога между руководством и представителями работников проведены встречи Председателя Правления КМГ Мирзагалиева М.М. и руководителей Компании с руководством и лидерами профсоюзов дочерних компаний – АО «Озенмунайгаз», АО «Мангистаумунайгаз» и АО «Каражанбасмунай».

На встрече присутствовали руководители дочерних компаний и представители профсоюзных объединений. Встречи проходили в формате тренинговой сессии с элементами командообразования, с применением инструментов фасилитации и командного коучинга.

Таким образом на постоянной основе реализуется программа дуального обучения на базе компаний АО «Эмбамунайгаз», ТОО «Павлодарский нефтехимический завод» и ТОО «Атырауский нефтеперерабатывающий завод», а также на предприятии АО «Каражанбасмунай» в г. Актау.

В 2022 году 26 выпускников данной программы трудоустроены на производственные объекты КМГ.

Вместе с тем ТОО «КМГ Инжиниринг», занимающееся научно-исследовательской деятельностью, активно реализует программу подготовки молодых специалистов по узким специальностям для дальнейшего трудоустройства на своей базе совместно с Атырауским университетом нефти и газа им. Сафи Утебаева, по данной программе сейчас обучаются и проходят углубленную программу обучения, а также практику на базе ТОО «КМГ Инжиниринг» 10 студентов данного вуза.

Кроме того, в 2022 году КМГ совместно с АО «Мангистаумунайгаз» реализовали уникальный проект по подготовке молодых специалистов из числа безработных граждан Мангистауской области на базе Государственного инженерно-технологического университета им. Ш. Есенова, в связи с необходимостью принятия мер по обеспечению стабильности

социальных, трудовых и экономических отношений, а также достижения стратегических целей и задач в области Устойчивого развития, а именно в снижении уровня безработицы в Мангистауской области.

Для подготовки безработных граждан к дальнейшему трудоустройству на базе АО «Мангистаумунайгаз» была подготовлена программа ««Образовательный интенсив», которая помогла им овладеть необходимыми знаниями и навыками для дальнейшего трудоустройства и адаптации на рабочем месте. По итогам реализации программы 223 гражданина трудоустроены в АО «Мангистаумунайгаз», для большинства из них это первое рабочее место.

Помимо этого, на постоянной основе по Группе компаний КМГ проводится работа по взаимодействию с вузами и ТипО Казахстана по организации и проведению производственной и преддипломной практики студентов.

ПРОЕКТ «ЖАРҚЫН БОЛАШАҚ»

С сентября 2022 года в целях развития школьников г. Жанаозен реализуется проект «Жарқын болашақ» при поддержке «Фонда развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust».

Цель проекта «Жарқын болашақ» – предоставление возможности талантливым детям из Жанаозена получить право на бесплатное качественное образование в лучших колледжах и школах страны.

В рамках данного проекта в 2022 году 227 детей поступили на обучение в учебные заведения по всему Казахстану.

Из них:

- 50 детей отобраны для обучения в школе- интернате IQanat High School of Burabay на базе 10 классов на 2022–2023 учебный год;
- 149 школьников поступили в 44 колледжа в 11 городах Казахстана по профессиям, не связанным с нефтегазовой отраслью;
- 12 школьников поступили в колледжи искусства;
- 6 школьников – в спортивные школы-интернаты;
- 10 школьников отобраны в РФМШ в городе Алматы.



Помимо доступа к бесплатному образованию в лучших учебных заведениях страны школьники получили доступ к дополнительной стипендии, покрытию расходов на проезд до места обучения с места проживания два раза в год, покрытию затрат на питание. Участников проекта на постоянной основе консультируют профессиональные педагоги-психологи и координаторы проекта, которые следят за адаптацией школьников на новом месте и помогают справляться со сложными жизненными ситуациями по мере необходимости.

РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

202-1, 202-2, 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, 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 элемент 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 усиление 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 2022 год находится в пределах от 5,8:1 (в 2021 г. 5:1, в 2020 г. 6:1).

В 2022 году в связи с повышенной инфляцией на территории РК для производственного персонала ДЗО Группы КМГ заработная плата была повышена на 30% к уровню 2021 года, а для Корпоративного центра КМГ и остальных работников Группы КМГ – на 10%.

Доля руководителей высшего ранга (руководитель высшего ранга – первый руководитель и его заместители) в регионах присутствия (регион присутствия – регион (область, район) ведения операционной деятельности), нанятых из числа представителей местного населения (граждане РК), составляет 78% (в 2021 г. – 87%, в 2020 г. – 87%).

Доля работников, входящих в руководящий состав, – 10% от общего числа работников. В том числе женщины – 18% (18% в 2021 г., 18% в 2020 г.), мужчины 82% (82% в 2021 г., 82% в 2020 г.).

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

Тренинг «Процедура должной осмотрительности в области прав человека в предпринимательской деятельности»

Продолжая повышать культуру ESG среди работников, КМГ и его дочерние компании приняли участие в обучающих тренингах по вопросам должной осмотрительности бизнеса в области прав человека. В ходе обучения более 25 работников ДЗО КМГ повысили свой потенциал в области прав человека.



СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

2-23

Компания привержена международно признанным правам человека, закрепленным в Международном билле по правам человека, Стандартам МОТ в сфере труда и стремится к реализации Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека.

КМГ 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.

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

Фактов дискриминации в отчетном периоде не зафиксировано.

В 2022 году Советом директоров КМГ утверждена Политика в области прав человека и отношений

с общественностью. Более подробно информация о Политике предоставлена на веб-сайте КМГ: <https://www.kmg.kz/ru/sustainable-development/corporate-governance/corporate-documents/>

В области прав человека мы принимаем следующие обязательства:

- уважать права человека в соответствии с международными нормами;
- принять программы для решения вопросов, связанных с влиянием на права человека в отрасли, с согласованием на уровне высшего руководства КМГ и ДЗО;
- отслеживать воздействие на права человека и сообщать о нем;
- соблюдать принятые КМГ механизмы рассмотрения жалоб и претензий;
- предоставлять средства возмещения и правовой защиты для устранения или смягчения отрицательного воздействия;
- проявлять должную осмотрительность в отношении прав человека путем контроля влияния на права человека с составлением соответствующей отчетности;
- предоставлять своим работникам средства правовой защиты для устранения негативных воздействий;
- раскрыть ожидания КМГ от персонала и третьих сторон в отношении прав человека.



ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ

ЦЕННОСТИ, ПРИНЦИПЫ, СТАНДАРТЫ И НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ

2-23

Обеспечение высокого уровня корпоративной ответственности является важнейшим принципом работы Компании. Корпоративная ответственность предполагает прозрачное и этическое поведение, которое вносит вклад в устойчивое развитие и согласуется с законодательством и международными нормами поведения. Деятельность Компании в этой области носит системный характер, в связи с чем в 2022 году внесены поправки в Политику в области противодействия коррупции и Политику конфиденциального информирования.

Деятельность КМГ основана на следующих корпоративных ценностях:

- Справедливость
- Лояльность
- Развитие
- Безопасность
- Ответственность

Так как в основе деловых взаимоотношений КМГ с акционерами, работниками, дочерними и зависимыми организациями, государственными органами, партнерами, иными заинтересованными лицами как при принятии деловых решений, так и в повседневных ситуациях лежит гармоничное сочетание интересов, взаимное уважение, доверие, ответственность и соблюдение прав и обязанностей каждой из сторон, Компания неукоснительно следует положениям Кодекса корпоративной социальной ответственности (далее – Кодекс).

Кодекс является открытым документом и свободно распространяется среди деловых партнеров КМГ и любых других заинтересованных лиц. Он также размещен на сайте Компании в разделе «Корпоративные документы» <https://www.kmg.kz/ru/sustainable-development/corporate-governance/corporate-documents/>.

МЕХАНИЗМЫ ОБРАЩЕНИЯ ЗА КОНСУЛЬТАЦИЯМИ О НЕЭТИЧНОМ ПОВЕДЕНИИ

2-25, 2-26





В целях профилактики соблюдения прав работников организованы конфиденциальные и доступные средства информирования в режиме реального времени обо всех фактах противоправных действий как со стороны работников, так и третьих лиц.

Любой работник Группы компаний или иное лицо в случае появления сомнений в правомерности действий других работников, контрагентов или

иных лиц, которые взаимодействуют с КМГ и его ДЗО, может сообщить об этом руководству, своему непосредственному руководителю и в Службу комплаенс.

Данные сообщения могут быть переданы по следующим каналам и средствами связи, обеспечивающими конфиденциальность:


О любых нарушениях Кодекса поведения, в том числе о фактах коррупции, дискриминации, неэтичного поведения и иных нарушениях в Службу комплаенс посредством единой централизованной «Горячей линии», администрируемой независимым оператором, компанией KPMG:

-  **бесплатный звонок по телефону:** 8 (800) 080-47-47
-  **WhatsApp:** 8 (771) 191-88-16
-  **Электронная почта:** mail@sk-hotline.kz
-  **Интернет-портал:** www.sk-hotline.kz

Контакты горячей линии размещены на корпоративном сайте КМГ на государственном, русском и английском языках. Аналогичные сведения имеются на сайтах ДЗО.


По вопросам нарушения прав и законных интересов работников и содействию разрешения трудовых споров и конфликтных ситуаций:

ОМБУДСМЕНУ:

 **Телефон:** 8 (7172) 78-65-60

 **Электронная почта:** ombudsman@kmg.kz

ЕДИНАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ «НЫСАНА»:

 **бесплатный звонок по телефону:** 8 (800) 080-30-30

 **WhatsApp:** 8 (702) 075-30-30

 **Интернет-портал:** nysana.cscck.kz

 **Электронная почта:** nysana@cscck.kz

Все работники Компании, должностные лица и иные заинтересованные лица вправе обратиться к Омбудсмену. Одна из основных функций Омбудсмена – повышение рейтинга и имиджа КМГ посредством раннего предупреждения, урегулирования споров и конфликтов, вынесение на рассмотрение соответствующих органов и должностных лиц проблемных вопросов, носящих системный характер и требующих принятия соответствующих решений, а также выдвижение предложений для их решения. При подготовке ежегодного отчета о деятельности омбудсмена для Совета директоров Службой омбудсмена КМГ выносятся предложения по решению системных вопросов в виде предложений/рекомендаций. Омбудсменом организована работа, задачами которой являются:


- Сбор и анализ сведений о социальной обстановке на местах, выработка системных превентивных и оперативных мер по недопущению возможного возникновения очагов социальной напряженности;
- Оценка развития оперативной обстановки в регионах присутствия КМГ и выработка на ее основе конкретных решений и рекомендаций по проблемным вопросам.

В 2022 году Службой омбудсмена КМГ в целях ознакомления с требованиями Кодекса деловой этики, функциями и задачами Омбудсмена были проведены встречи с руководством, руководителями структурных подразделений и представителями профсоюзов ДЗО

В целях повышения эффективности профилактики и предупреждения правонарушений, совершенствования взаимодействия и обеспечения обратной связи с работниками Компании и третьими сторонами (юридическими и физическими лицами), а также для защиты законных прав и интересов в КМГ и ДЗО:

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ДОВЕРИЯ КМГ (ДАЛЕЕ – ИСД):

 **Телефон:** 8 (7172) 78-65-65

 **Электронная почта:** doverie@kmg.kz (действовала до 1 июля 2022 года)

 **Единая информационная система для всех обращений граждан «e-Otinish» (далее – «e-Otinish»)** действует с 1 июля 2022 года.

КМГ – АО «Озенмунайгаз», АО «Каражанбасмунай», ТОО «Казахойл Актобе».

В соответствии с Положением о Службе омбудсмена, утвержденным решением Совета директоров КМГ от 19 сентября 2019 года, Службой омбудсмена проведена организация работы по рассмотрению, учету обращений, в том числе по Горячей линии.

За 2022 год омбудсменом рассмотрено 5 обращений.

По устным обращениям (посредством телефонной связи, личные приемы) Омбудсменом / Службой омбудсмена проведены консультации, выданы рекомендации. Все поступившие обращения были рассмотрены Службой с максимально возможным принятием мер по урегулированию возникших проблемных вопросов на ранней стадии с принятием мер рекомендательного характера, в том числе направленных на восстановление нарушенных прав и законных интересов. Кроме того, предотвращены волнения в коллективах и социальная напряженность в АО «Каражанбасмунай», ТОО «КМГ-Кумколь».

За 2022 год по Горячей линии инициативного информирования колл-центра «Нысана» в адрес КМГ поступило **332 обращения** по вопросам безопасности, нарушения прав и законных интересов работников, социально-трудовых конфликтов. Службой омбудсмена КМГ и Департаментом корпоративной безопасности осуществляется контроль за их

своевременным рассмотрением соответствующими структурными подразделениями.

Все сообщения, в том числе анонимные, принимаются и обрабатываются операторами, далее передаются в Службу комплаенс КМГ, которая обеспечивает их профессиональное и конфиденциальное рассмотрение. На ежеквартальной основе Служба комплаенс доводит информацию о результатах рассмотрения поступивших обращений Комитету по аудиту и Совету директоров КМГ.

За 2022 год на Горячую линию поступило **109 обращений**. В Компании наблюдается прирост количества жалоб по сравнению с 2021 годом на 43,4%. Динамика поступающих сообщений на Горячую линию демонстрирует возрастающее доверие к данному инструменту со стороны заинтересованных сторон.

Благодаря обращениям, поступившим на Горячую линию, удалось урегулировать и вопросы, не связанные напрямую с противодействием коррупции и мошенничеству. Так, например, на горячую линию поступали обращения, связанные с нарушением делового поведения, злоупотреблением должностными полномочиями. Все поступившие обращения были рассмотрены в установленном порядке и сроки, с принятием соответствующих мер, снижающих вероятность повторения аналогичных ситуаций в будущем и уведомлением заявителей о результатах рассмотрения.

В 2022 году по линии ИСД Группы компаний КМГ поступило 39 заявлений и обращений (2021 – 65, 2020 – 210), с 1 июля по 31 декабря 2022 г. в e-Otinish направлено 8 обращений (4 заявления, 2 жалобы, 1 запрос, 1 предложение). Полученные обращения связаны с вопросами о трудовых правах работников, уровне заработной платы, условиях безопасности труда, условиях предоставления отпусков (в том числе с учетом вредных условий труда), о нарушениях при проведении тендеров и иных процедур закупок, о превышении должностных полномочий и неэтичном поведении руководителей предприятий.

Заявления и обращения, в том числе анонимные, рассматриваются в установленном порядке и сроки, с принятием мер и последующим уведомлением заявителей.

В настоящее время обращения поступают посредством «e-Otinish» (с июля 2022 г. принято решение о прекращении работы ИСД), что позволило минимизировать анонимные обращения с неподтвержденной информацией, зачастую направленной с целью дискредитации того или иного лица ввиду личной неприязни или конфликта.

В 2022 году, как и в предыдущие годы, не поступало жалоб касательно фактов дискриминации по национальным, половым признакам, религиозным убеждениям и политическим взглядам. Не зафиксировано фактов использования принудительного и обязательного труда, а также судебных разбирательств и уголовных преследований, связанных с такими нарушениями.

В Группе компаний КМГ подразделения корпоративной безопасности проводят комплексную работу по обеспечению соблюдения прав работников и иных лиц. При этом строго руководствуются законодательством Республики Казахстан и международными нормативными актами, а также общими корпоративными и внутренними документами Фонда, КМГ и ДЗО.

В целом руководство КМГ и ДЗО уделяет серьезное внимание вопросам соблюдения прав человека, на постоянной основе проводит работу по совершенствованию данного направления деятельности.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

2-15, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

КМГ строит свой бизнес на принципах законности, добросовестности и этичности. Компания строго соблюдает права человека, предпринимает все возможные действия для предотвращения коррупции, заботится о безупречной репутации и стремится к внедрению высоких международных стандартов в области этики.

В КМГ функционирует Служба комплаенс (далее – Служба). В зону ответственности Службы входит исключение имеющихся рисков, связанных с возможностью совершения работниками коррупционных правонарушений в рамках трудовой деятельности. Оставаясь самостоятельным направлением деятельности Компании, Служба интегрирована со всеми бизнес-подразделениями Компании.

В целях соответствия стандартам этического поведения и добросовестного ведения бизнеса в КМГ проведена работа по обновлению существующих и разработке новых внутренних документов по вопросам комплаенс. В 2022 году внесены поправки в Политику в области противодействия коррупции и Политику конфиденциального информирования. Изменения касались персональной ответственности Председателя и заместителей Председателя Правления за совершение коррупционных правонарушений их непосредственными подчиненными работниками и в части направления материалов проверки по поступившим обращениям с признаками уголовного или административного правонарушения в уполномоченные правоохранительные органы.

Следуя лучшей мировой практике корпоративного управления, Компания на постоянной основе стремится улучшать существующие корпоративные стандарты. Так, была утверждена Политика по сделкам с ценными бумагами КМГ.

В рамках создания эффективной системы управления конфликтами интересов, а также определения требований к поведению работников, соблюдение которых позволяет минимизировать риски принятия решений под влиянием личных интересов и связей, с 2020 года в Компании проводится всеобщее декларирование конфликтов интересов по всем работникам Группы компаний КМГ.

В 2022 году был проведен опрос по нетерпимости к коррупции среди 21 компании КМГ, в результате которого были выявлены существенные риски коррупции и запланированы соответствующие мероприятия. За отчетный период подтвержден один случай коррупции с вынесением соответствующего решения суда.

Приверженность высоким этическим нормам является основой надлежащего корпоративного управления и гарантом в отстаивании и обеспечении приоритета интересов Компании личным. В рамках продвижения высоких этических стандартов ведения бизнеса и непринятия коррупции в любом ее проявлении и в рамках взаимодействия с уполномоченным органом (Агентство РК по противодействию коррупции) принято участие в конференциях «Государственные стандарты и меры по профилактике коррупции», «Повышение деловой добросовестности в бизнес-секторе Казахстана». Аналогичные мероприятия проведены и в регионах. Так, в июле и в октябре проведена встреча Департамента Агентства РК по противодействию коррупции по Актюбинской области и Службы превенции Агентства РК по противодействию коррупции с коллективом ТОО «Казхатүркмунай». В ноябре для работников ТОО «ПНХЗ» организована встреча с руководителем управления превенции и добросовестности департамента Агентства по противодействию коррупции Павлодарской области. В октябре КРП и АНПЗ приняли участие в форуме, посвященном роли комплаенс-служб в защите деловой репутации госструктур и крупных компаний, организованном Антикоррупционной службой Атырауской области, в завершение форума руководителя АНПЗ, АУНИГ им. С. Утебаева и Антикоррупционной службы по Атырауской области подписали трехстороннее соглашение о взаимодействии по совершенствованию комплаенс-служб в Атырауской области.

В целях повышения эффективности деятельности Службы комплаенс КМГ и его ДЗО, а также усиления контроля Компании и противодействия коррупции и мошенничеству, в 2022 году для комплаенс-специалистов Группы компаний КМГ при поддержке Ассоциации комплаенс и деловой этики проведены вебинары по теме «Антикоррупционный комплаенс», «Санкционный комплаенс», проведен

Compliance and Security Forum (Форум по комплаенсу и безопасности).

В целях разграничения прав доступа к инсайдерской информации и недопущения возможности неправомерного использования такой информации инсайдерами, для работников КМГ проведен семинар по теме «Инсайдерская информация: вопросы правового регулирования и ответственности общества и его работников-инсайдеров».

Служба комплаенс поддерживает развитие профессиональных компетенций и повышение квалификации комплаенс-специалистов Группы компаний КМГ. На сегодняшний день в командах комплаенс имеются специалисты с наличием профильных международных престижных сертификатов от Association of Certified Fraud Examiners (Ассоциация сертифицированных специалистов по расследованию хищений, ACFE) и International Compliance Association (Ассоциация сертифицированных специалистов по расследованию хищений, ICA) и их число постоянно растет.

СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

2-30, 3-3, 402-1, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

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

В 2023 году Компания продолжит работу по дальнейшему совершенствованию комплаенс-системы. Основные направления работы будут включать в себя:

- проверку контрагентов с учетом риск-ориентированного подхода;
- проверку благонадежности кандидатов, претендующих на занятие вакантных должностей до их принятия на работу;
- развитие комплаенс-системы на предприятиях;
- автоматизацию комплаенс-процедуры по декларированию конфликта интересов на базе собственных IT-решений;
- разработку обучающих и коммуникационных материалов по комплаенс-программе.

Дополнительно отмечаем, что команда Службы комплаенс КМГ в 2022 году удостоилась специальной награды от руководителя Службы комплаенс АО «Самрук-Қазына».

поддерживаем это право и создаем благоприятную среду для реализации права работников на свободу в объединении.

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 24 производственных предприятиях заключены коллективные договоры. В 2022 году количество работников Группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами, составило около 44 200 человек.



Всеми коллективными договорами предприятий КМГ всего предусмотрено более тридцати пяти основных 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, 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 2022 году в Группе КМГ сохранены все социальные выплаты и гарантии и выплачены в соответствии с коллективными договорами. В целом за 2022 год социальная поддержка работников и неработающих пенсионеров оказана на сумму более 24 млрд тенге. В 2022 году Коллективные договоры АО «Каражанбасмунай», ТОО «Управление по добыче и транспортировке воды», ТОО «КенКурлысСервис», ТОО «КазахТуркмунай», ТОО «АНПЗ», ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продактс», ТОО «Мангистауэнергомунай», ТОО «Мунайтелеком» подписаны в новой редакции, при этом увеличены размеры по многим социальным выплатам с учетом действующих норм по Группе КМГ.

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.

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 являются своевременное информирование работников о целях и задачах деятельности, доведение текущей ситуации в организации до работников, а также возможность «услышать» вопросы, поднимаемые работниками.

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.

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. В 2022 году проведены 148 отчетных встреч. На встречах участвовали 26 тыс. человек. Поступило от работников около 400 вопросов, на которые даны соответствующие ответы, взяты на исполнение и контроль.

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 других социально значимых вопросов на предприятии.

С целью поддержания социальной стабильности на предприятиях реализован План мероприятий по повышению уровня социальной стабильности в ДЗО КМГ на 2022 год.

При разработке указанного плана использованы результаты исследования Samruk Research Services¹⁰, которое проводится Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Қазына» во всех крупных ДЗО КМГ.

Интегральный показатель Samruk Research Services в КМГ в первом полугодии, за 9 месяцев 2022 года и по итогам 2022 года составил один и тот же показатель без изменений – 74%.

В целом уровень социальной стабильности в предприятиях КМГ – удовлетворительный. По социальному благополучию наблюдается снижение удовлетворенности персонала уровнем заработной платы. Это непосредственно связано с происходящим в прошлом году ростом цен на необходимые продукты питания и товары.

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.).

В I квартале 2022 года имели место 11 фактов недовольства со стороны работников ДЗО КМГ. Для стабилизации обстановки были проведены переговоры с лидерами профсоюзных комитетов и встречи с трудовыми коллективами. По итогам переговоров в целях стабилизации ситуации, обеспечения бесперебойной работы предприятий, а также недопущения дальнейшей эскалации трудового конфликта было принято решение об увеличении зарплаты на 30 процентов, по отношению к 2021 году ситуация стабилизировалась.

В КМГ приняты меры по сокращению разрыва в заработной плате между нашими работниками и работниками подрядных компаний, введена система премирования аналогично заказчикам

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, в разработке которого активно принимали участие представители КМГ и его предприятий.

и гарантированный социальный пакет. В результате заработная плата работников подрядных организаций была увеличена в среднем на 30–35%. В этих целях уже заключено 156 дополнительных соглашений с 90 подрядными организациями, что потребовало дополнительных затрат в размере порядка 35 млрд тенге.

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.

В Группе КМГ действует 36 профсоюзных организаций, которые защищают интересы более 37 тыс. работников.

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

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

В октябре в с. Зеренда Акмолинской области прошла встреча лидеров профсоюзов Жанаозена с руководством КМГ. На тренинге были обсуждены перспективы развития КМГ и пути повышения социального благополучия региона. Такие встречи профсоюзов с руководством КМГ планируется проводить ежегодно.



¹⁰ Samruk Research Services – социологическое исследование, которое позволяет выявить настроения работников, их социальное спокойствие и уровень протестных настроений. Также по конкретным предприятиям индекс позволяет выявить проблемные вопросы, которые волнуют работников.

НАШИ СООБЩЕСТВА

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

КМГ вносит вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия. Компания активно взаимодействует с местными органами управления и поддерживает постоянный диалог с ключевыми заинтересованными сторонами, ведет активную работу по развитию и подготовке молодых квалифицированных специалистов, оказывает социальную поддержку работникам Группы компаний КМГ, стремится поддерживать отечественных производителей путем подписания оффтейк-договоров. Предприятия КМГ в рамках контрактов на недропользование и Комплексного плана развития осуществляют финансирование социально значимых объектов, строительства спортивных комплексов, социально-экономического развития региона и др.

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 г. Жанаозена. На эти цели в 2022 году по Группе КМГ выделено более 12 млрд тенге, в том числе основная доля вклада на развитие Атырауской и Мангистауской областей приходится на Кашаган БВ, который с 2022 года является 100%-ным дочерним предприятием КМГ, в т. ч.:

- АО «Озенмунайгаз» выделило 1700 млн тенге на развитие социальной инфраструктуры г. Жанаозен и Каракиянского района.
- АО «Эмбаунайгаз» выделило 831 млн тенге на строительство школ в г. Кульсары Жылыойского района и в городе Атырау.
- ТОО СП «Казгермунай» выделило отчисления на социально-экономическое развитие Кызылординской области и ее инфраструктуры на сумму в размере 149 млн тенге.
- АО «Каражанбасмунай» на основании соглашения, подписанного с акиматом Мангистауской области, перечислило 480 млн тенге на социально-экономическое развитие области и ее инфраструктуры.



- На социально-экономическое развитие Актюбинской области и ее инфраструктуры ТОО «Казахойл Актобе» выделило 169 млн тенге, ТОО «Казахтуркмунай» – 46 млн тенге, кроме того, во исполнение Контракта ТОО «Казахтуркмунай» перечислило 44 млн тенге Акимату Мангистауской области.
- На средства компании «Кашаган Б.В.» в отчетном периоде завершены социальные проекты на сумму более 8 млрд тенге – благоустройство микрорайонов, строительство студенческого общежития на 500 мест в городе Актау, строительство 3-этажного 60-квартирного жилого дома в г. Кульсары Атырауской области. Также в 2022 году начаты такие проекты, как строительство семейно-врачебной амбулатории на 50 посещений в мкр. Береке, строительство пристройки на 80 мест областного детского реабилитационного центра, строительство детского сада на 160 мест в жилом массиве Орлеу (с. Таскала-2) города Атырау, строительство 3-этажных 60-квартирных жилых домов в с. Миялы Кызылкогинского района, строительство 3-этажных 60-квартирных жилых домов в с. Махамбет Махамбетского района, строительство 3-этажных 60-квартирных жилых домов в с. Аккыстау Атырауской области, продолжается строительство учреждения «Дворец школьников» для детей и подростков в г. Актау, которое начато в 2021 году.

СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Благотворительная и спонсорская деятельность Компании осуществляется через Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust», который является Единым оператором благотворительной деятельности Группы компаний АО «Самрук-Қазына».

Благотворительная деятельность Samruk-Kazyna Trust направлена на помощь людям, сообществам в социальном и медицинском секторе, развитие медиа- и культурного сообщества, развитие человеческого потенциала, укрепление трудовых отношений, межнациональных отношений, инвестиции в устойчивое развитие общества, поддержку региональных бизнес-инициатив.

Портфель проектов из бюджета 2022 года составляет 43 проекта на общую сумму 10,4 млрд тенге, из которых 4 проекта реализованы/реализуются, учитывая потребности КМГ:

1. ОФ «Жарылқау» – проект «Укрепление материально-технической базы общеобразовательных школ г. Жанаозен» на сумму 168, 9 млн тенге;
2. Общественный фонд «Образовательный фонд IQanat» – проект «IQanat-Жарқын болашақ» на сумму 253 млн тенге;
3. ОФ «Bilim Foundation» – проект «Жарқын болашақ» на сумму 292,5 млн тенге;
4. КФ «Компания по строительству объектов» – проект «Строительство спортивных площадок в г. Жанаозен и пос. Жетыбай» на сумму 1,01 млрд тенге.

В 2022 году Правлением Фонда утверждены Правила планирования, рассмотрения и предварительного одобрения благотворительной помощи (благотворительного проекта) организациями, входящими в Группу компаний АО «Самрук-Қазына», на основании которых для КМГ и его дочерних предприятий предоставляется определенный лимит на благотворительность, в соответствии с чем в 2023 году КМГ разрабатывает Правила об оказании благотворительной помощи КМГ и его дочерних и зависимых организаций.

В 2022 году решениями Совета директоров Фонда в Благотворительную программу АО «Самрук-Қазына» включены социальные проекты за счет средств:



АО «ОЗЕНМУНАЙГАЗ»:

- на строительство Дворца школьников в городе Жанаозене Мангистауской области с предполагаемой вместимостью 500 мест в одну смену, на сумму 8 224 545 тыс. тенге;
- на строительство универсальных спортивных комплексов в городе Жанаозене (мощностью 400 посещений в день). Строительство комплексов начато в 2021 году и находится в процессе. Стоимость объектов 1 млрд тенге. Освоение средств на 2022 год составляет 895 млн тенге.

АО «ЭМБАМУНАЙГАЗ»:

- на строительство здания коррекционного кабинета на 150 детей с ограниченными возможностями в Жылыойском районе Атырауской области на сумму 591 832 863 тенге;
- на строительство 4 многофункциональных спортивных площадок в поселках Доссор и Макат Макатского района, Мукур Кызылкогинского района, Аккистау Исатайского района Атырауской области на общую сумму не более 706 228 840 тенге.

Также дочерними предприятиями КМГ: АО «Эмбаунайгаз», АО «Мангистаумунайгаз», АО «Озенмунайгаз», АО «Каражанбасмунай», ТОО «Казахойл Актобе», ТОО «Казгермунай», ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продактс», ТОО «Урал Ойл энд Газ» оказана благотворительная помощь местным сообществам регионов Атырауской, Мангистауской, Актюбинской, Кызылординской, Туркестанской, Павлодарской, Западно-Казахстанской областей и города Астана на сумму в размере около 2,5 млрд тенге.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3-3, 202-1, 414-1, 414-2

В КМГ утвержден Регламент по взаимодействию с подрядными организациями для обеспечения трудовых гарантий их работников (далее – Регламент).

В целях соблюдения Подрядными организациями обязательств в области трудовых отношений в 21 ДЗО КМГ внедрены в договорные обязательства требования Типового регламента.

100% подрядных организаций в 21 ДЗО проходят скрининг социальных требований при заключении договора. В ходе выполнения работ (оказания услуг) по договору Подрядчик обязуется неукоснительно соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, в т.ч. в части: порядка заключения трудовых договоров, требований к их содержанию и форме, допуска к работе только после заключения трудового договора, продолжительности и режима рабочего времени, сменной работы и вахтового метода организации труда, работы в ночное время и сверхурочной работы, отдыха работников, минимального размера оплаты труда и гарантий в области оплаты труда, порядка и сроков выплаты заработной платы, а также обеспечить своих работников соответствующими социально-бытовыми условиями.

В ДЗО КМГ созданы соответствующие структурные подразделения (Группы по производственным отношениям – Службы IR). Деятельность данных подразделений направлена на осуществление мониторинга и контроля в области соблюдения трудового законодательства, обеспечения социально-бытовыми условиями.

В 2022 году службами IR ДЗО КМГ были проведены 179 проверок на предмет соблюдения подрядными компаниями Регламента. В целях обеспечения социальной стабильности в Мангистауской, Атырауской, Павлодарской областях с начала 2022 года КМГ проведена работа по сокращению разрыва в размерах заработной платы между нашими ДЗО и их подрядными организациями. Для этого были приняты следующие меры:

- увеличена заработная плата работникам подрядных организаций;
- принято решение о ежегодной индексации заработной платы подрядчиков на уровень инфляции по аналогии с заработными платами заказчика;
- введен гарантированный социальный пакет для работников подрядных организаций.

Проводимые работы согласованы с Межведомственным штабом по решению проблемных вопросов города Жанаозен, Атырауской и Павлодарской областей.

ДЗО КМГ Мангистауской области с подрядными организациями заключено 158 дополнительных соглашений, предусматривающих данные изменения и, соответственно, увеличение тарифов на услуги. Принимаемые меры по повышению заработной платы охватывают более 19 тыс. работников. В среднем увеличение заработной платы составляет порядка 35–40%. В денежном эквиваленте сумма подписанных дополнительных соглашений составляет 37,2 млрд тенге.

По Атырауской области (АНПЗ) подписано 12 дополнительных соглашений. Принимаемые меры по повышению заработной платы охватывают более 1,3 тыс. работников. В среднем увеличение заработной платы составит от 13 до 76%. В денежном эквиваленте сумма подписанных дополнительных соглашений составит 3,5 млрд тенге.

По Павлодарской области (ПНХЗ) подписано 29 дополнительных соглашений. Принимаемые меры по повышению заработной платы охватывают более 2,4 тыс. работников. В среднем увеличение заработной платы составляет от 14 до 56%. В денежном эквиваленте сумма подписанных дополнительных соглашений составляет 5,9 млрд тенге.

ОБЩЕКОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В Группе компаний КМГ на ежегодной основе проводятся корпоративные мероприятия для консолидации трудовых коллективов Группы КМГ. С целью пропаганды здорового образа жизни и повышения профессионального мастерства проводятся такие мероприятия, как Спартакиада и «Үздік маман».



В 2022 ГОДУ В ГОРОДЕ АТЫРАУ ПРОВЕДЕНА ЛЕТНЯЯ СПАРТАКИАДА КМГ С УЧАСТИЕМ ДЗО КМГ

В Спартакиаде участвовало более 1 600 человек из 33 предприятий, которые были разделены по группам. Спартакиада проходила в два этапа: первый отборочный этап в восьми группах, распределенных по дислокации ДЗО, прошел до 18 июля 2022 года. Финальная часть прошла в городе Атырау с 8 по 12 августа 2022 года.

В финальной части участвовало порядка 400 представителей дочерних и зависимых организаций.

Соревнования проводились по следующим видам спорта: мини-футбол, волейбол, баскетбол, настольный теннис, теннис, шахматы, плавание, тогызкумалак, аркан-тарту, легкая атлетика.

В финале Спартакиады АО «Самрук-Қазына» КМГ завоевало суперкубок Спартакиады.





ҮЗДІК МАМАН - 2022

"ҚАЗМҰНАЙГАЗ" ҰК АҚ КӘСІБИ ШЕБЕРЛІК БАЙҚАУЫ
 КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ҮЗДІК МАМАН»

В 2022 году с 3 по 7 октября Конкурс проведен на месторождениях Акшабулак и Нұралы ТОО СП «Казгермұнай» с участием представителей 17 ДЗО КМГ по 13 рабочим профессиям: операторы по добыче нефти и газа, по исследованию скважин, по поддержанию пластового давления, по подготовке нефти, технологических установок, бригады КРС и ПРС, слесари, электрогазосварщики, электромонтеры, лаборанты химического анализа, машинисты компрессорных установок и токари.

Победители внутренних конкурсов дочерних предприятий КМГ, занявшие первое призовое место, участвовали в Корпоративном конкурсе КМГ.

Теоретическая часть Конкурса проведена в формате электронного тестирования в онлайн-режиме. Для практических заданий составлены Регламенты,

рассмотрены и согласованы Конкурсной комиссией КМГ используемые оборудования, инструменты, рабочие места. Практика оценена членами жюри, которые определены из числа производственного персонала работников предприятий КМГ.

Торжественное награждение победителей проведено в Драматическом театре им. Бекежанова с выступлением музыкальных исполнителей Кызылординской области.

Победители Конкурса, занявшие первые места, награждены Медалями «Үздік маман» и дипломами. Призеры первого места приглашены на торжественное собрание КМГ с участием Председателя Правления КМГ, посвященное Дню Республики Казахстан. Всего участников мероприятия более 230 человек, в т.ч. самих конкурсантов 120 человек.



ПОБЕДИТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА «ҮЗДІК МАМАН – 2022»

