

НАШИ ЛЮДИ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ



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, 405-1, 405-2

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;
- **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 и социальной стабильности;

- **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 внутренних кандидатов 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.

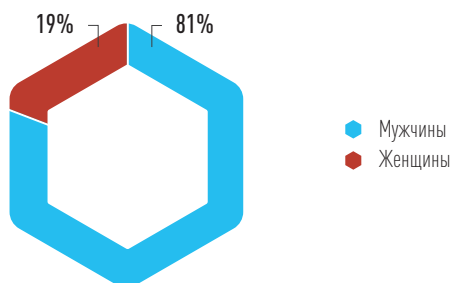
КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ БАЗИРУЕТСЯ НА СЛЕДУЮЩИХ КЛЮЧЕВЫХ ПРИНЦИПАХ:



ЗАНЯТОСТЬ

В 2023 году КМГ в регионах присутствия обеспечил занятостью свыше 49 тыс. человек.

РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (%)

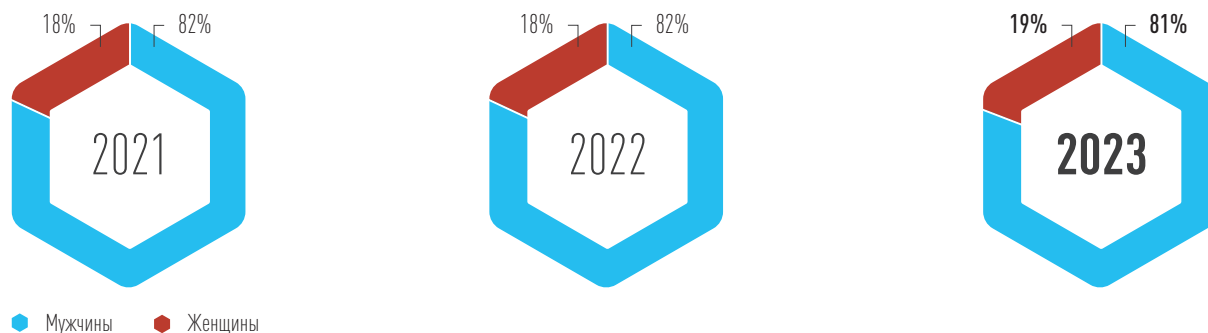


Фактическая численность работников на конец 2023 года составила по Группе компаний КМГ 46 603 человека, аутстаффинг – 3 107 человек (2022 год – 44 688, 2021 год – 44 650 человек, аутстаффинг 2022 год – 2 838, 2021 год – 2 787 человек).

Учитывая, что направление деятельности Компании сопряжено с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%.

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

РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗА 2021–2023 ГОДЫ (%)



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

Наименование категорий работников	Мужчины	Женщины	Доля работников каждой категории от общей численности, %
Руководители	85	15	10
Специалисты	62	38	18
Рабочие	86	14	72

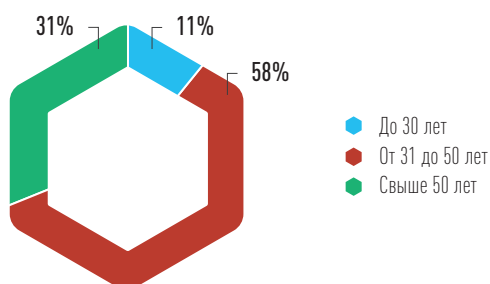
В 2023 году в Группе компаний КМГ доля женщин составила 19%. По сравнению с прошлым годом доля женщин увеличилась на 1%. При этом доля женщин-руководителей уменьшилась на 3% и составила 15% от общего количества руководителей в Группе компаний КМГ (2022 – 18, 2021 – 18), специалистов – 38% женщин от общего количества специалистов (2022 – 39, 2021 – 40), рабочих – 14% женщин из общего количества рабочих профессий (2022 – 12, 2021 – 12).

По возрастной категории основная доля работников представлена в группе от 31 до 50 лет – 58%, при этом доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%.

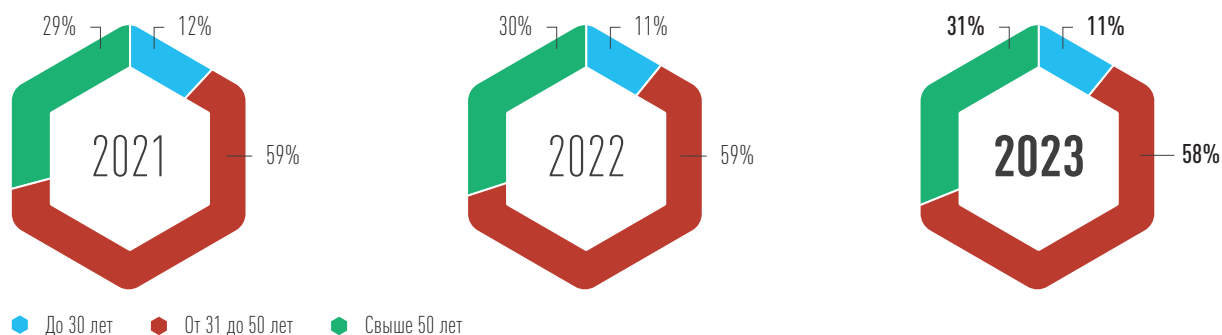
Численность работников старше 50 лет составляет 31% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 81%, женщин – 19%.

Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 11% от общей численности персонала, при этом доля мужчин составляет 88%, женщин – 12%.

РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (%)



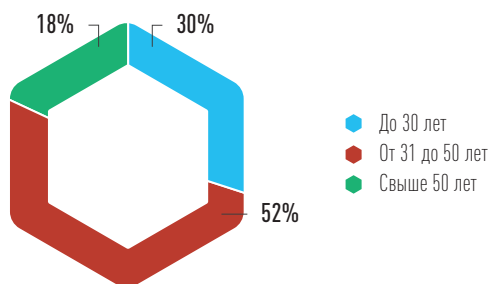
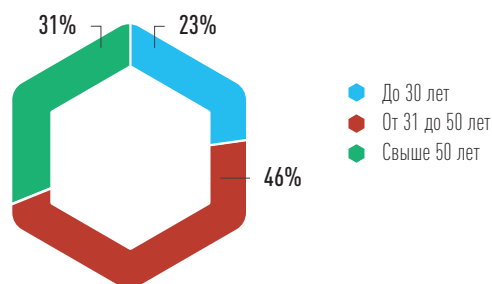
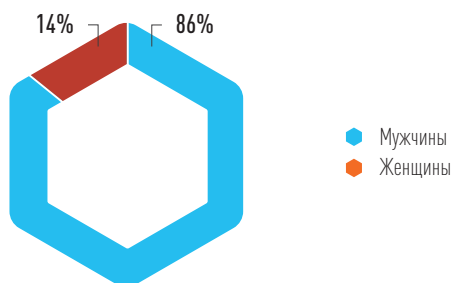
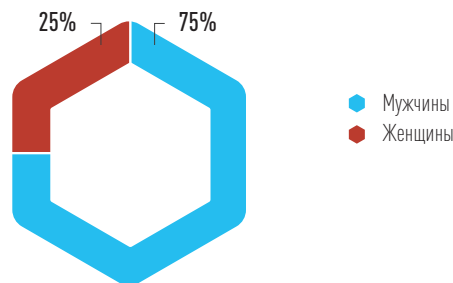
РАБОТНИКИ КМГ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ ЗА 2021–2023 ГОДЫ (%)



Количество нанятых работников в 2023 году составляет 5 746 человек, или 12% от среднесписочной численности.

НАНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ЗА 2021–2023 ГОДЫ, %

годы	2021	2022	2023
% принятых работников	9	10	12


**ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (%)**

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

**ПРИНЯТЫЕ РАБОТНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (%)**

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


Количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения, за отчетный период составило 2 124 человека, или 4,5% от среднесписочной численности, в том числе по возрастным категориям:

до 30 лет – 23% (27% – 2022, 29% – 2021), от 31 до 50 лет – 46% (45% – 2022, 44% – 2021), старше 50 лет – 31% (28% – 2022, 27% – 2021).

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

ГЕНДЕРНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

В 2023 году КМГ и ДЗО провели ряд гендерных инициатив, направленных на поддержку женщин, работающих в нефтегазовой отрасли.

В апреле 2023 года в АО НК «КазМунайГаз» состоялась сессия по развитию потенциала женщин в рамках визита в Казахстан делегации из Соединенных Штатов Америки по программе «TechWomen». Миссия прибывшей делегации направлена на расширение возможностей женщин, их поддержку в областях науки, технологий, инженерии и математики, а также на профессиональный и культурный обмен между странами. В состав делегации вошли 50 экспертов и представительниц ведущих технологических компаний и общественных институтов США, организаций профессионального развития и обмена из Кремниевой долины. На мероприятии КМГ был представлен порядка 100 участницами, в том числе из регионов, работающими по различным бизнес-направлениям национальной компании, включая геологию, добычу, нефтесервис, транспортировку и переработку нефти.

Заместитель председателя Правления АО НК «КазМунайГаз» Диана Арысова приняла участие в пленарной сессии Форума Женского энергетического клуба KAZENERGY «**EmpowerHER energy forum**». На пленарной сессии обсуждали создание равных возможностей в энергетическом секторе. Д. Арысова выступила на тему «Раскрытие делового потенциала женщин, как часть устойчивого развития «КазМунайГаза». В панельной сессии также приняли участие руководители крупнейших нефтегазовых компаний Казахстана, государственных органов, ассоциации KAZENERGY и представители деловых кругов.

В честь пятилетия Женского клуба «Мұнайшы қыз» АО «Эмбаунайгаз» в Атырау прошел форум с участием руководства компании, работниц и работников дочерних предприятий АО НК «КазМунайГаз», представителей крупных нефтегазовых проектов, государственных структур и общественности. Тема юбилейного мероприятия — ESG, гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин, в особенности занятых в нефтегазовом секторе.

Представители АО НК «КазМунайГаз» и «КМГ Инжиниринг» прошли обучение по программе ОБСЕ совместно с Глобальной сетью женщин в энергопереходе (GWNET) «Расширение прав и возможностей женщин Центральной Азии в энергетическом секторе» («Empowering Central Asian women in Energy Sector»).



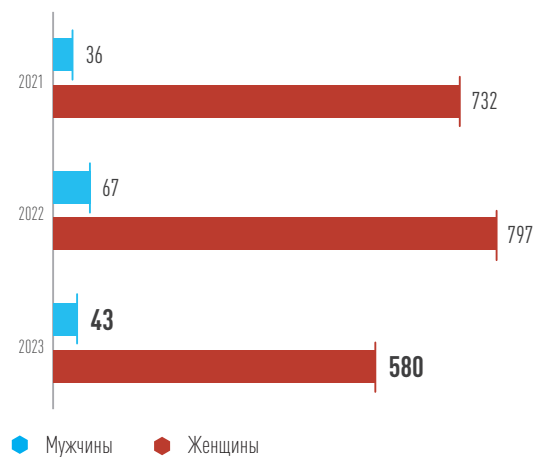
годы	2021	2022	2023
Коэффициент ⁶ текучести по Группе компаний КМГ	6%	6%	4,5%

32% всех работников Компании прошли оценку результативности за отчетный период (2022 – 46%, 2021 – 43%). В том числе: женщины – 22%, мужчины – 78%. В разбивке по категориям работников: руководители – 9%, специалисты – 21%, рабочие – 70%.

Численность работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, на конец отчетного периода составила 623 человека, при этом доля женщин составляет 93%, мужчин – 7%.

Женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам за отчетный период, – 184 человека.

РАБОТНИКИ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ (чел.)



ЖЕНЩИНЫ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

годы	2021	2022	2023
количество женщин	231	352	184



⁶ Коэффициент текучести работников = $A/V \times 100$, 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

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

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.

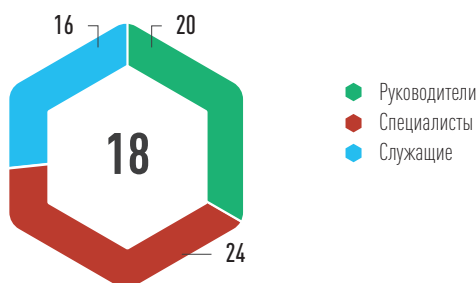
На постоянной основе проводится обучение работников по обязательным программам: промышленная безопасность, безопасность и охрана труда, пожарно-технический минимум.

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.

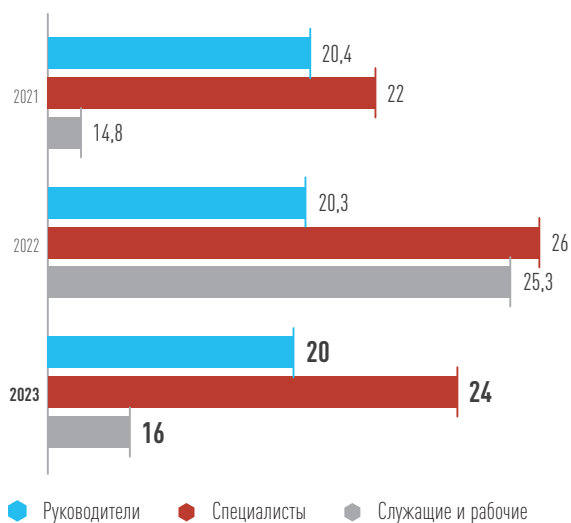
Среднегодовое количество академических часов на одного работника составляет 18 ч. (22 ч. – 2022, 16,7 ч. – 2021), в том числе на одного мужчину – 16 ч. (20 ч. – 2022, 16,4 ч. – 2021), на одну женщину – 31 ч. (31 ч. – 2022, 18,6 ч. – 2021).

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

СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ НА ОДНОГО РАБОТНИКА ПО КАТЕГОРИЯМ (часов)



СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ПО КАТЕГОРИЯМ В СРАВНЕНИИ ПО ГОДАМ (часов)



ОСНОВНЫЕ ТЕМАТИКИ РЕАЛИЗУЕМЫХ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ



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 2023 году обучение реализовано для более 691 чел. (350 чел. – в 2022 г.) водителей, осуществляющих развозку/перевозку работников и перевозку опасных грузов ТОО «Ойл Транспорт Корпорейшн», – 420 чел., ТОО «KMG-Security» – 271 чел.

Реализация программы «Защитное вождение» для водителей всех категорий Группы компаний КМГ будет продолжаться и в последующие годы.

В 2023 году на основе глобальной концепции Vision Zero (Нулевой травматизм), которой придерживается КМГ, запущено обучение по курсу «**Культура безопасности труда**», направленному на формирование

и поддержание культуры безопасности труда, в котором приняли участие более 16 000 работников КМГ.

Так, например, для работников Группы компаний КМГ организовано обучение на тему: «Внутренний аудитор интегрированной системы менеджмента по **ISO 9001, ISO 14001 и ISO 145001 и OHSAS**, где обучены из КЦ – 12 чел., из ДЗО – 219 чел.

Компания	Кол-во	Тема
ОМГ	2	Внутренний аудит системы менеджмента в соответствии с требованиями СТ РК ISO 19011-2019. Оценка неопределенности результатов измерений при поверке (калибровке) средств измерений и испытании продукции
ЭМГ	16	Внутренний аудитор интегрированной системы менеджмента по ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 и ISO 45001:2018
КМТФ	31	Интегрированные системы управления, стандарты ISO и OHSAS
КазГПЗ	10	СТ РК ИСО 9001-2016; СТ РК ИСО 14001-2016; СТ РК ИСО 50001-2019; СТ РК ИСО 45001:2019. Подготовка и повышение квалификации специалистов по внутреннему аудиту интегрированной системы менеджмента»
КМГИ	73	Аудитор/ ведущий аудитор системы менеджмента качества по ISO 9001:2015 «ГОСТ ISO/IEC 17043-2013 «Оценка соответствия. Основные требования к проведению проверки квалификации», включая новые требования ISO/IEC 17043- 2022»
МТК	23	Обучение по системам менеджмента СТ РК ISO 9001-2016 (ISO 9001:2015), СТ РК ISO 14001-2016 (ISO 14001:2015), СТ РК ISO 45001-2019 (ISO 45001:2018)
МЭМ	22	Требования спецификации API Q2
КМГ D&S	7	Внутренний аудитор в соответствии с требованиями API Q2
ПНХЗ	31	«Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий по ГОСТ (ISO/IEC 17025-2019)»
КМГ Секьюрити	4	Менеджер/ внутренний аудитор системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда по ISO 45001:2018, внутренний аудит системы менеджмента качества по ISO 9001:2015
219		

Также проведено обучение навыкам **оценки рисков**, в котором приняли участие КЦ – 51, ДЗО – 1108 человек (ОМГ – 2, КТМ – 1, УО – 1, КМТФ – 4, КМГАэро – 1, КМГИ – 3, КМГ D&S – 3, КМГ PetroChem – 1, КМГ International – 49, КМГС&S – 1, ПНХЗ – 1040, АНПЗ – 2).

КМГ способствует повышению квалификации работников по международным стандартам. В 2023 году для получения работниками международных квалификаций и сертификаций по сертификационным программам DiplIFR, ACCA, IPMA, CIMA, PMP, CFA, CIA и т. д. было обучение для 61 работника КЦ КМГ и 171 работника ДЗО.

В 2023 году при поддержке АО «Самрук-Қазына» реализовано модульное обучение по направлениям PR School, HR School и по части IR, в котором приняли участие работники Группы компаний КМГ:

Компании	HR School	IR	PR School
КЦ КМГ	0	0	4
ОМГ	0	0	1
ЭМГ	42	10	1
КТМ	5	0	0
КМТФ	1	0	0
МТК	1	0	0
МЭМ	19	0	0
ПНХЗ	0	0	1
Итого:	68	10	7

Ежегодно проводится сертификация ключевых работников КМГ и ДЗО, занимающихся реализацией стратегических важных проектов, по международному **стандарту управления проектами IPMA**. В 2023 году прошли сертификацию и экзаменацию 106 работников КЦ и 163 работника ДЗО.

На сегодня одной из основных стратегических целей КМГ являются снижение выбросов и энергосбережение, в целях успешной реализации данной цели наши работники активно проходят обучение по этой тематике.



ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

КАЗМУНАЙГАЗ ФОРМИРУЕТ ПУЛ ПРОЕКТНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

В сентябре 2023 года проведена Первая двухдневная конференция по управлению проектами в Группе компаний АО НК «КазМунайГаз», организованная департаментом стратегии и управления портфелем инвестиций КМГ.

С 2020 года «КазМунайГаз» планомерно внедряет корпоративную систему управления проектами. Поставлена цель повысить уровень зрелости проектного управления в группе КМГ. Для ее достижения разработана методология, внедрены инструменты управления проектами, ведутся централизованное обучение проектного персонала и сопровождение ключевых проектов.

На конференции состоялся открытый обмен мнениями по актуальным вопросам в области планирования и реализации крупных капитальных проектов. Повестка форума включала рассмотрение ключевых аспектов проектирования, строительства и согласования проектов, анализа извлеченных уроков, а также представление лучших практик проектного управления. Спикерами выступили как руководители проектов из КМГ и дочерних компаний, так и признанные эксперты в области проектного управления.

В целом, конференция, которую планируется сделать ежегодной, положила начала целому комплексу мероприятий по продвижению проектного управления и формированию пула проектных менеджеров среди работников Группы «КазМунайГаз».

В 2023 году прошли обучение по темам **«Выбросы метана в нефтегазовом секторе», «Энергосбережение, ВИЭ и низкоуглеродное развитие»** 75 работников КЦ, 5 работников ДЗО.

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 2023 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. По программе **Green project management** обучено 15 работников КЦ и 5 работников ДЗО (ЭМГ – 3, ПНХЗ – 2).

Кроме того, специалистами КМГ по проектному управлению и внешними провайдерами для проектного персонала КМГ и ДЗО проведены курсы по планированию проектов с применением MS Project Project Management, в которых приняли участие 2 работника КЦ, 34 работника ДЗО (Barlau – 2, PetroChem – 1, ЭМГ – 2, КМТФ – 2, КМГИ – 27).

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

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

В период 2021–2023 гг. реализованы Программы развития преемников для пулов «А» «Б» и «С».

Также запущена Программа наставничества (период реализации 2023–2024 гг.), в рамках которой преемники пулов «А» и «Б» выступают

Проведены двухдневные обучающие мероприятия, семинары-тренинги для руководителей и лидеров профсоюзов таких предприятий, как «Мангистаумунайгаз», «Каражанбасмунай», «Озенмунайгаз», «Озенмунайсервис», «Ойл Транспорт Корпорейшн», Caspi Bitum, «Казахский газоперерабатывающий завод» и др.

В 2023 году по программе **«Магистр делового администрирования»** /МВА по Группе компаний КМГ обучились **49** работников, из них: АО НК «КазМунайГаз» – 8, АО «Озенмунайгаз» – 15, АО «Эмбамунайгаз» – 16, ТОО «Казтуркмунай» – 3, ТОО КМГ Инжиниринг-3, ТОО «Oil Service Company» – 1, ТОО «Oil Transport Corporation» – 1, КМГ International – 2.

В 2023 году в **конференциях и форумах** приняли участие **660** работников из **24** компаний Группы КМГ.

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 2023 году в программе приняли участие 362 человека, из них КЦ – 65 чел., ДЗО – 232 чел.

в качестве наставников для пула «С». На стадии реализации Программа развития для пула «С» (период 2023–2024 гг.).

В 2023 году КМГ и Abu Dhabi Ports Company подписали Соглашение о стратегическом партнерстве, в рамках которого была достигнута договоренность о сотрудничестве в области развития морского флота и береговой инфраструктуры в Каспийском и Черном морях.



Вместе с тем ADP согласилось с инициативой КМГ рассмотреть возможность принять на работу казахстанских специалистов из Мангистауского и Туркестанского регионов.

Для реализации данного проекта было привлечено ЧУ «Samruk Business Academy».

Проектной командой SBA реализованы технические работы на рекрутинговой платформе Qsamruk, организованы коммуникационные кампании, привлечены деловые партнеры (центры занятости, визовые центры, языковые центры и др.).

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.

Жас маман – программа привлечения и развития молодых специалистов в АНПЗ и ПНХЗ. С 2022 по 2023 год в АНПЗ учится и работает 31 человек, из них 7 трудоустроены, в ПНХЗ трудоустроен 1 человек.

Дуальное обучение – программа, включающая обучение, стажировку и дальнейшее трудоустройство в Группу компаний КМГ.

Таким образом, на постоянной основе реализуется программа **дуального обучения** на базе компаний, только в 2023 году обучаются в:

- АО «Каражанбасмунай» – 48 чел.
- АО «Эмбамунайгаз» – 64 чел.
- КМГ Интернешнл – 1 чел.
- ТОО «KPI Inc.» – 2 чел.
- ТОО «Павлодарский нефтехимический завод» – 85 чел., трудоустроен – 21 чел.
- ТОО «Атырауский нефтеперерабатывающий завод» – 52 чел., трудоустроены – 12 чел.
- ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продактс» – 19 чел.

Программа АНПЗ «Стажер» – программа стартовала по трем профессиям – оператор технологических установок, машинист технологических насосов и компрессоров, приборист КИПиА. Стажеры обучаются и проходят производственную стажировку на АНПЗ. В период с 2022 по 2023 год по данной программе обучаются 60 человек, из них трудоустроено 29 человек в АНПЗ.

В 2023 году следующими предприятиями финансировано обучение студентов в вузах:

- АО «Каражанбасмунай» – 435 студентов
- АО «Мангистаумунайгаз» – 532 студента
- АО «Озенмунайгаз» – 2 студента
- АО «Эмбамунайгаз» – 501 студент
- ТОО «Казахойл Актобе» – 36 студентов
- ТОО «Курмангазы Петролеум» – 92 студента
- ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продактс» – 50 студентов
- ТОО «УралОйлГаз» – 37,
- ТОО «Урихтау оперейтинг» – 4
- ТОО «Атырауский нефтеперерабатывающий завод» – 14
- ТОО СП «Казгермунай» – 84

Кроме того, в 2023 году КМГ совместно с АО «Мангистаумунайгаз» реализован уникальный проект по подготовке молодых специалистов из числа **194** безработных граждан Мангистауской области на базе Государственного инженерно-

технологического университета имени Ш. Есенова в связи с необходимостью принятия мер по обеспечению стабильности социальных, трудовых и экономических отношений, а также для 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 обученные местные жители были 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.**

В 2023 году 2 378 студентов проходили производственную и преддипломную практику в ДЗО КМГ.



РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

202-1, 202-2

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 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 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 2023 год находится в пределах от 5,4:1 (в 2022-м – 5,8:1, в 2021-м – 5:1, в 2020-м – 6:1).

Доля руководителей высшего ранга⁷ в регионах присутствия⁸, нанятых из числа представителей местного населения, составляет 83% (в 2022-м – 78%, в 2021-м – 87%).

Доля работников, входящих в руководящий состав, – 10% от общего числа работников. В том числе женщины – 15% (18% – в 2022 и 2021 гг.), мужчины 85% (82% – в 2022 и 2021 гг.).

⁷ Руководитель высшего ранга – первый руководитель и его заместители.

⁸ Регион присутствия – регион (область, район) ведения операционной деятельности.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

2-23, 406-1, 408-1, 409-1

Компания привержена международно признанным правам человека, закрепленным в Международном билле по правам человека, Стандартах 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

2-23

ЦЕННОСТИ, ПРИНЦИПЫ, СТАНДАРТЫ И НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ

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 2023 году проведен ряд мероприятий, направленных на формирование антикоррупционной культуры.

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 лежат гармоничное сочетание интересов, взаимное уважение, доверие, ответственность и соблюдение прав и обязанностей каждой из сторон, Компания неукоснительно следует положениям Кодекса деловой этики АО НК «КазМунайГаз».

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 КОНСУЛЬТАЦИЕЙ 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, в Службу Омбудсмена и в Службу комплаенс.

Данные сообщения могут быть переданы по следующим каналам и средствам связи, обеспечивающим конфиденциальность.

По фактам нарушения Кодекса деловой этики, а также противоправных действий со стороны должностных лиц и других работников Компании, нарушения интересов работников и содействию разрешения трудовых споров и конфликтных ситуаций:



ОМБУДСМЕН:



8 (7172) 78-65-61



ombudsman@kmg.kz

ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ВСЕХ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН «E-OTINISH»

Действует с 1 июля 2022 года.

ЕДИНАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ «НЫСАНА»:

Бесплатный звонок по телефону:



8 (800) 080-30-30



8 (702) 075-30-30



nysana.cscck.kz

Все работники Компании, должностные и иные заинтересованные лица вправе обратиться к Омбудсмену. Одна из основных функций Омбудсмента – обеспечение соблюдения должностными лицами положений Кодекса деловой этики, контроля соблюдения справедливости и интересов всех работников.

За 2023 год в адрес КМГ в кол-центр инициативного информирования «Нысана» поступило 223 обращения по вопросам безопасности, нарушения прав и законных интересов работников, социально-трудовых конфликтов. На все обращения были даны своевременные ответы, 12 обращений были рассмотрены с выездом в регионы.

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



8 (771) 191-88-16



mail@sk-hotline.kz



www.sk-hotline.kz

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

Горячая линия представляет собой канал информирования о предполагаемых нарушениях законодательства и/или Кодекса деловой этики, случаях коррупции, мошенничества, а также несанкционированного разглашения конфиденциальной и инсайдерской информации. Все обращения, поступающие на горячую линию, фиксируются в электронном журнале.

Процесс регистрации поступающих обращений и предоставления ответов заявителю полностью автоматизирован, и все обращения от оператора горячей линии поступают на рассмотрение комплаенс-офицерам Группы компаний КМГ в режиме реального времени. Система позволяет также самостоятельно создавать обращения, отписывать их на исполнение сотрудникам комплаенс-служб, указывать статусы и комментарии, прикладывать файлы и выгружать аналитику.

Служба комплаенс имеет возможность анализировать качество рассмотрения обращений комплаенс – службами 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:

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

За 2023 год на горячую линию поступило 84 обращения. В Компании наблюдается уменьшение количества жалоб по сравнению с 2022 годом на 23%. Данная динамика свидетельствует об улучшении процесса урегулирования конфликтов и жалоб в КМГ и его ДЗО.

Относительно проводимой работы с ДЗО КМГ стремится ускорить процессы интеграции предприятий в корпоративную культуру, внедряя функции на местах и формируя комплаенс-программы с учетом специфики предприятия. Вместе с тем благодаря обращениям, поступившим на горячую линию, удалось урегулировать и вопросы, не связанные напрямую с противодействием коррупции и мошенничеством. Так, например, на горячую линию поступали обращения, связанные с нарушением делового поведения, злоупотреблением должностными полномочиями. Все поступившие обращения были рассмотрены в установленные порядок и сроки, с принятием соответствующих мер, снижающих вероятность повторения аналогичных ситуаций в будущем и уведомлением заявителей о результатах рассмотрения.

Обращения от граждан также поступают посредством «e-Otinish», что позволило минимизировать анонимные обращения с неподтвержденной информацией, зачастую направленной с целью дискредитации того или иного лица ввиду личной неприязни или конфликта. Общее количество обращений, полученных за 2023 год 1795 обращений (КЦ и ДЗО) (за 2022 год – 832).

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 АО «Самрук-Қазына», 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 КМГ.

В целях соответствия стандартам этического поведения и добросовестного ведения бизнеса в КМГ проведена работа по обновлению существующих внутренних документов по вопросам комплаенса. В 2023 году актуализированы Правила внутреннего контроля АО НК «КазМунайГаз» для разграничения прав доступа к инсайдерской информации и недопущения возможности неправомерного использования такой информации инсайдерами.

В отчетном периоде Службой осуществлен внутренний контроль за распоряжением и использованием инсайдерской информации.

Для соответствия стандартам этики и добросовестного ведения бизнеса Служба проверяет контрагентов Компании. Это помогает пресечь заключение договоров с ненадежными партнерами, снизить риски непоставки товаров, невыполнения работ или неоказания услуг.

Также осуществляются проверки кандидатов на занятия вакантных должностей в КМГ, связанных с исполнением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций. Одним из условий принятия на работу стали психологические проверки и тесты на полиграфе (детектор лжи) для соискателей, которые будут заниматься закупочными процедурами.

Другое важное направление работы специалистов комплаенс – внутренний анализ коррупционных рисков, который является одной из системных мер противодействия коррупции, по его результатам выявляются причины и условия, способствующие коррупционным правонарушениям, а также недостатки в бизнес-процессах Компании.

Так, в 2023 году проведен внутренний анализ коррупционных рисков в КЦ КМГ и в 23 ДЗО. По результатам анализа разработаны рекомендации и планы по их исполнению. За отчетный период отсутствуют подтвержденные случаи коррупции.

В Группе компаний АО НК «КазМунайГаз» автоматизирована и введена в промышленную

эксплуатацию система по декларированию конфликта интересов Compliance Control. В отчетном периоде проведено масштабное раскрытие работниками Группы информации о наличии/отсутствии ситуаций конфликтов интересов.

В отчетном периоде проведены мероприятия, направленные на формирование антикоррупционной культуры в Компании, в том числе с участием высшего руководства и представителей Антикоррупционной Службы.

В сентябре 2023 года совместно с Антикоррупционной службой проведено обучение работников и должностных лиц эффективным методам противодействия коррупции в КЦ КМГ. Также в отчетном периоде проведены обучающие мероприятия по антикоррупционной тематике в следующих ДЗО: АО «ЭмбаМунайГаз», АО «КазТрансОйл», ТОО «KMG Systems & Services», АО НМСК «Казмортрансфлот», ТОО «KMG Barlau», ТОО «КМГ Кумколь», ТОО «KMG PetroChem», ТОО «KMG Drilling & Services», ТОО «АНПЗ», ТОО «КМГ Инжиниринг», ТОО «Ak Su KMG», ЧКОО «КМГ Кашаган Б.В.».

Служба комплаенс поддерживает развитие профессиональных компетенций и повышение квалификации комплаенс-специалистов Группы компаний КМГ.

С 5 по 8 декабря 2023 года комплаенс-офицеры Группы КМГ прошли тренинг на тему «Антикоррупционный комплаенс в частном секторе», проведенный Советом Европы при поддержке НПП РК «Атамекен», а сегодня в командах комплаенс есть специалисты, имеющие профессиональные сертификаты в области комплаенс, выдаваемые международными и национальными профессиональными организациями в области комплаенс.

АО НК «КазМунайГаз» на постоянной основе проводит непрерывную работу по развитию, улучшению и совершенствованию комплаенс-системы в целях повышения эффективности контроля соответствия внутренних и внешних правил и нормативных требований.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

3-3, 2-30, 401-2, 402-1, 406-1, 407-1

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 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 сегодня в 25 производственных предприятиях заключены коллективные договоры, которыми охвачено 50 163 работника, что составляет 96 процентов.

В связи с истечением сроков за 2023 год в АО «Мангистаумунайгаз», АО «КазТрансОйл», ТОО СП «CASPI BITUM» коллективные договоры подписаны в новой редакции, в ТОО «ОСК» и ТОО «Казахойл Актобе» подписано дополнительное соглашение, в которых были увеличены размеры по ряду социальных выплат с учетом действующих норм по Группе компаний КМГ. По инициативе трудовых коллективов в ТОО «КПИ» и ТОО «KMG Security» подписаны новые коллективные договоры.

В 2023 году начаты переговоры по заключению коллективных договоров с новыми условиями в АО «ОМГ», АО «КБМ», ТОО «ОМС», ТОО «КазГПЗ», ТОО «ПКОП», ТОО «МТК».

Всеми коллективными договорами предприятий КМГ всего предусмотрены 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 сентябрю, помощь остро нуждающимся работникам и др.

В 2023 году в Группе КМГ сохранены все социальные выплаты и гарантии и выплачены в соответствии с коллективными договорами. В целом за 2023 год социальная поддержка работников и неработающих пенсионеров оказана на сумму более 27,65 млрд тенге.

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

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. Первые руководители в своих отчетах представляют коллективу текущую ситуацию: экономика, наличие объемов работ, производственные планы, охрана труда, кадровые и социальные вопросы. На встречах работники имеют возможность задать свои вопросы и получить ответы на них. В 2023 году была проведена 101 отчетная встреча с охватом 14 000 работников ДЗО КМГ, где работниками было поставлено более 500 вопросов. Основными вопросами, поднимаемыми сотрудниками на встречах, являлись вопросы повышения заработных плат, трудоустройства детей работников, точечные вопросы по медобслуживанию, вопросы улучшения условий труда, в том числе необходимость ремонта или строительства здания и помещений. По всем вопросам работникам даны соответствующие пояснения, приняты решения.

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.

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.

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

По итогам 2023 года уровень социальной стабильности в трудовых коллективах КМГ удовлетворительный – индекс составил 75%⁹. При этом в 2022 году – индекс составил 74%.

Справочно

Интегральный индекс SRS является индикатором социальной стабильности. Социальная стабильность – планомерное развитие компании с минимумом конфликтов в коллективе. Методика SRS предполагает, что для достижения социальной стабильности необходимы – благоприятная ситуация внутри компании (Индекс вовлеченности), удовлетворяющий уровень жизни работника (Индекс социального благополучия) и отсутствие явно выраженных конфликтов и установок на протест (Индекс социального спокойствия).

⁹ ЦСВК отмечает, что при интерпретации данных следует учитывать, что в начале 2023 года методология исследования была изменена. В этой связи прямое сравнение между результатами различных лет будет некорректным вследствие составления новой методологии.

На основе результатов исследования показателей Samruk Research Services каждым предприятием разрабатываются Планы мероприятий по минимизации и исключению тревожных зон, выявленных в ходе определения показателей социальной стабильности. Мероприятия Плана предусматривают меры по повышению уровня удовлетворенности трудового коллектива, доверия к действиям руководства, налаживанию системы обратной связи, улучшению условий труда, организации проживания, питания и т. д.

В 2023 году корпоративным центром разработана единая для всех ДЗО форма плана по улучшению SRS, также введена практика выезда в ДЗО и оказание содействия в разработке планов мероприятий по повышению уровня стабильности. В текущем году ТОО «ПКОП» совместно с ЦСВК проведены углубленные социологические исследования.

В течение 2023 года произошел ряд несанкционированных забастовок среди работников подрядных организаций и некоторых работников ДЗО. Проведены переговоры с лидерами профсоюзных комитетов и встречи с трудовыми коллективами, а также приняты меры по сокращению разрыва заработной платы между работниками Компании и подрядчиками. По итогам 2023 года по Мангистауской области снизилось количество забастовок в ДЗО КМГ и их подрядных организациях на 59% (за 2023 год было 9 забастовок, тогда как за 2022 год – 22).

В Группе КМГ работа по улучшению условий труда и отдыха ведется на системной основе. Вопросы организации проживания, питания работников отражены в Планах ДЗО по улучшению социальной стабильности. Кроме того, в 2022 году для усиления указанной работы всеми ДЗО КМГ разработаны отдельные дорожные карты на 5 лет (2023–2027 гг.) по улучшению условий труда и отдыха работников.

В соответствии с планами ДЗО в 2023 году предполагалось построить более 40 объектов социально-бытовой инфраструктуры (столовые, административно-производственные корпуса, жилые городки и т. д.), провести 115 капитальных ремонтов объектов социальной инфраструктуры. Однако по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности ОМГ был разработан план строительства, расширения и ремонта объектов на 2023–2024 годы. В указанный список попало порядка 100 объектов, требующих оперативного решения.

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 представители КМГ и его предприятий.

В Группе КМГ действует 42 профсоюзных организации, которые защищают интересы 44 430 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.

КМГ совместно со своими ДЗО активно участвует в работе **Отраслевой комиссии** по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, где рассматриваются вопросы о текущей ситуации в трудовых коллективах компаний, разработка отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов, вопросы развития человеческих ресурсов в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях.

КМГ исполняется Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях на 2023–2025 годы.

Исполняются ключевые положения данного соглашения в части повышения социальной защищенности работников, повышения роли профсоюзных организаций, обеспечения безопасных условий и охраны труда и др. В части установления отраслевых принципов системы оплаты труда ДЗО КМГ придерживаются минимальных уровней межразрядных коэффициентов и минимального размера месячной тарифной ставки рабочего первого разряда.

В 2023 году рассмотрено более 166 обращений работников ДЗО КМГ и граждан. Значительная часть обращений поступила из Мангистауской области с просьбой о трудоустройстве в Группу КМГ. Особое внимание уделялось рассмотрению вопросов нарушения прав работников Группы компаний КМГ. Каждое подобное обращение рассматривалось ДУЧР подробным образом, проверялась обоснованность принимаемых решений, их соответствие законодательству РК и внутренним процедурам предприятия.

Заявителям предоставлялись соответствующие ответы. При этом давались практические рекомендации по организации кадровой и социальной работы на предприятии.

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

3-3, 409-1

В целях обеспечения социальной стабильности в Мангистауской, Атырауской, Павлодарской областях с начала 2022 года КМГ проведена работа по сокращению разрыва в размерах заработных плат между нашими ДЗО и их подрядными организациями. Для этого были приняты следующие меры:

- увеличена заработная плата работникам подрядных организаций;
- принято решение о ежегодной индексации заработных плат 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 Жанаозена, 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 (2 доп. соглашения на стадии подписания). 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.

С июня 2022 года действует Представительство КМГ в г. Актау (далее – Представительство). Организовано тесное взаимодействие с государственными органами в рамках межведомственных и региональных штабов и комиссий. С участием Представительства проведены 38 заседаний, решены проблемные вопросы 96 предприятий области.



Налажена работа с профсоюзными организациями, по результатам проведенных с ними 25 встреч принято 161 протокольное решение, из них 125 реализованы, 36 – на стадии исполнения.

В рамках действующего Регламента единой системы внутренних коммуникаций проведены около 80 отчетных встреч первых руководителей дочерних и зависимых организаций с трудовыми коллективами, с охватом порядка 25 тыс. рабочих. Все затронутые проблемные вопросы рассмотрены и взяты на контроль.

Обеспечено правовое и административное консультирование, оказание юридической помощи коллективам. Обучено 18 внутренних медиаторов для участия в урегулировании конфликтов, трудовых споров, оказания содействия его участникам найти взаимоприемлемое решение.

Систематизированы сведения обо всех предприятиях, где имеются риски возникновения трудовых конфликтов и протестных проявлений. Разработан алгоритм своевременного реагирования на возникающие предпосылки к осложнению ситуации в коллективах. Продолжается мониторинг складывающейся ситуации в трудовых коллективах ДЗО и всех их подрядных компаний. В течение года на особом контроле находились 63 случая с потенциальными рисками социальной напряженности на 55 предприятиях.

При непосредственном участии Представительства путем перевода возникших трудовых конфликтов в правовое поле (создание примирительных комиссий, достижение компромисса между работодателем и бастующими и т. п.) прекращено 11 забастовок, на ранней стадии предотвращены 52 протестных выступления. В целях улучшения социальной обстановки обеспечен постоянный контроль по направлению производственных отношений (Industrial Relations) в подрядных организациях ДЗО КМГ. В рамках этой работы проведено 11 проверок и IR-скринингов.

В результате принятых мер наблюдается существенное снижение количества предприятий нефтегазового сектора, где имеются риски средней степени трудовых конфликтов (с 20 случаев в январе 2023 года до 4 в декабре). На данный момент все предприятия ДЗО и подрядных компаний работают в штатном режиме.

Проверка подрядных организаций АО «Озенмунайгаз» и нефтесервисных ДЗО АО НК «КазМунайГаз»

05.06.2023 в г. Жанаозене приступила к работе специальная группа из числа сотрудников АО НК «КазМунайГаз», Представительства КМГ в г. Актау, АО «Озенмунайгаз» (ОМГ), АО «Мангистаумунайгаз», АО «Каражанбасмунай», а также привлеченных специалистов из нефтесервисных дочерних организаций Мангистауской области (всего 60 человек). Целью группы являются проверка и анализ деятельности подрядных организаций ОМГ и нефтесервисных ДЗО КМГ.

Было проверено 43 подрядных организации, в т.ч. 29 подрядных организаций ОМГ и 14 подрядных организаций нефтесервисных дочерних организаций КМГ (ДЗО).

Рабочей группой осуществлялась проверка в двух направлениях:

- проверка исполнения требований по соблюдению трудового законодательства, проверка условий труда, санитарно-бытовых условий, безопасности и охраны труда, а также условий медицинского обслуживания. Особое внимание уделено

наличию внутренних коммуникаций между руководством компании и ее сотрудниками (проведение встреч руководителя с трудовым коллективом, прием работников по личным вопросам и рассмотрение обращений работников);

- проверка исполнения подрядными организациями договорных обязательств, включая проверку целевого использования выделенных по договору средств (выплата производственных премий, премий по итогам года, единовременных премий к праздникам, выплаты на оздоровление к трудовому отпуску и обеспечение гарантированного минимального социального пакета).

По результатам проверок выявлено 572 несоответствия. По выявленным несоответствиям и нарушениям ОМГ и нефтесервисным дочерним организациям КМГ рекомендовано направить предписания в адрес подрядных организаций по устранению выявленных нарушений с указанием сроков исполнения.

Руководству ОМГ и нефтесервисных ДЗО даны поручения провести дополнительные проверки, по итогам которых будут приняты соответствующие меры в отношении вышеуказанных подрядных организаций и ответственных лиц ОМГ и нефтесервисных ДЗО КМГ.

В свою очередь, для проверки условий труда, безопасности и охраны труда, условий медицинского обслуживания был подготовлен единый чек-лист.

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 офтейк-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.

АО «Озенмунайгаз» выделило 1,7 млрд тенге на развитие социальной инфраструктуры г. Жанаозена и Каракиянского района Мангистауской области.

АО «Эмбамунайгаз» выделило 783 млн тенге на строительство детского сада в селе Бесікті Атырауской области на 280 мест.

АО «Мангистаумунайгаз» перечислило 140 млн тенге в Мангистауский акимат на социально-экономическое развитие его инфраструктуры.

АО «Каражанбасмунай» – 230 млн тенге для развития инфраструктуры Мангистауской области.

ТОО СП «КазГерМунай» выделило на строительство здания-комплекса «Дворец школьников на 350 человек» в Кызылординской области на сумму в размере 2,3 млрд тенге.

На социально-экономическое развитие Актюбинской области и ее инфраструктуры ТОО «Казахойл Актобе» выделило 206 млн тенге, а ТОО «Казахтуркмунай» – 189 млн тенге, на развитие Мангистауской области – 85 млн тенге.

СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Благотворительная и спонсорская деятельность Компании осуществляется через Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust», который является Единим 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 Samruk-Kazyna Trust из бюджета 2023 года составляет 46 проектов на общую сумму 7,2 млрд тенге, из которых 4 проекта реализованы, **учитывая потребности КМГ:**

- Общественный фонд «Образовательный фонд IQanat» – проект «IQanat-Жарқын болашақ» на сумму 300 млн тг, 50 учащихся школ г. Жанаозена стали обладателями образовательных грантов на обучение в IQanat High School Burabai;

- ОФ «Bilim Foundation» – проект «Жаркын болашак» на сумму 378,3 млн тг – 177 учащихся г. Жанаозена стали обладателями образовательных грантов на обучение в колледжах по всей стране, 2 выпускника проекта трудоустроены;
- ОФ «Центр местных инициатив «Мангистау» – проект «Укрепление материально-технической базы врачебной амбулатории села Акшукур Тупкараганского района Мангистауской области путем закупа рентген-аппарата на сумму 36,5 млн тг;
- Осуществлено строительство 21 детской спортивной площадки в двух населенных пунктах Мангистауской области: в Жетыбае и Жанаозене за период 2022–2023 гг. на сумму 1 млрд тенге.

Также дочерними предприятиями КМГ: АО «Озенмунайгаз», АО «Каражанбасмунай», АО «Мангистаумунайгаз», ТОО «Казахойл



Актобе», ТОО «Казгермунай», ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», ТОО «ПетроКазахстанОйлПродактс» – оказана благотворительная помощь разным местным сообществам регионов Атырауской, Мангистауской, Актюбинской, Кызылординской, Туркестанской, Павлодарской областей на сумму в размере более 1,1 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 организуются такие мероприятия, как Спартакиада и «Үздік маман».

В городе Актау в 2023 году прошла Спартакиада среди ДЗО КМГ. Традиционное ежегодное мероприятие на этот раз посвятили 60-летию АО «Мангистаумунайгаз». В состязаниях, которые состоялись с 10 по 14 июля 2023 года, приняли участие свыше 500 работников из более 20 ДЗО КМГ. Прежде все они прошли отборочный этап в 8 группах, где участвовало около 3 000 работников из более 30 ДЗО КМГ. Нефтяники разыграли комплекты наград в 11 видах спорта: мини-футбол, волейбол, футбол, шахматы, настольный теннис, плавание, армреслинг, тоғыз – құмалак, аркан тарту, асық ату, киберспорт. Также с 18 по 20 августа 2023 года в Астане прошел суперфинал VIII Спартакиады среди сотрудников портфельных компаний АО

«Самрук-Қазына», приуроченной к 15-летию фонда. Масштабные соревнования прошли по 11 видам спорта. 845 участников защищали честь своих компаний в индивидуальных и командных видах спорта. По итогам соревнований общекомандное первое место было присуждено КМГ. Отметим, что второй год подряд суперкубок Спартакиады среди портфельных компаний АО «Самрук-Қазына» достается КМГ. Слоган «Одна команда – одна цель!» отражает основную идею этого мероприятия, которое способствует укреплению корпоративной культуры и связей внутри коллектива, побуждает всех участников сплотиться для достижения высокого результата. В большинстве ДЗО Группы КМГ созданы условия для массовых занятий спортом работников (аренда залов, наличие спортзалов на промыслах и т. д.), что обеспечивает широкую вовлеченность работников в занятия спортом. Проводятся на постоянной основе внутрицеховые и межцеховые спортивные состязания.



КОНКУРС «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ»

Ежегодно среди работников дочерних предприятий проводится конкурс «Үздік маман». Конкурс в 2023 году был организован с 13 по 17 сентября в городе Актау на производственной базе АО «Каражанбасмунай» по 17 рабочим профессиям:

- оператор по добыче нефти и газа
- оператор по исследованию скважин
- оператор по поддержанию пластового давления
- оператор по подготовке нефти
- бригада КРС
- бригада ПРС
- слесарь по ремонту и обслуживанию технологического оборудования
- электрогазосварщик
- электрик
- лаборант химического анализа
- оператор технологических установок
- машинист компрессорных установок
- машинист технологических насосов
- токарь

- водитель автомобиля
- машинист-моторист ЦА-320
- слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике

Конкурс состоял из двух этапов: первый этап проводился на уровне ДЗО КМГ, в котором участвовали 2470 работников ДЗО КМГ. На второй этап конкурса на уровне КМГ допускались победители первого этапа в количестве 157 человек из 19 ДЗО КМГ, занявшие призовые первые места. В теоретической части конкурса конкурсанты прошли онлайн-тестирование, организованное частным учреждением «Samruk Business Academy». В практической части конкурса конкурсанты соревновались на конкурсных площадках месторождения Каражанбас по каждой профессии. Торжественное закрытие конкурса состоялось в Rixos Water World, победителям конкурса КМГ вручены медали «Үздік маман», дипломы, организован праздничный концерт силами работников ДЗО КМГ.

Также представитель ТОО СП «КазГерМунай» стал финалистом конкурса «Үздік маман – 2023» АО «Самрук-Қазына».

Кроме того, в 2023 году представители ТОО «ПНХЗ» в номинациях «Оператор технологических установок» и «Машинист компрессорных установок» по приглашению ПАО «Газпромнефть» приняли участие в конкурсе «Лучший по профессии – 2023», проведенном в г. Омске, на базе АО «Газпромнефть-ОНПЗ» 28–30 августа 2023 года. В соревнованиях принимали участие представители различных компаний: АО «Газпромнефть-ОНПЗ», ПАО «Славнефть-ЯНОС», АО «Газпромнефть-МНПЗ», NIS, ООО «Полиом», ТОО «АНПЗ», АО «СИБУР» и др. Конкурс заключался в выполнении различных заданий: тестирование по профессии, охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды, выполнение практического кейса на компьютерных тренажерных комплексах, выполнение газоопасных работ, задание по оказанию

первой медицинской помощи, решение практических задач по профессии и пожарная эстафета. Представители команд выступали в парах, но при этом производился личный зачет баллов. Несмотря на отсутствие опыта участия в данном конкурсе, наши представители показали довольно высокую квалификацию, совсем немного уступив соперникам и заняв четвертые места по каждой представленной номинации.

Также АО «КазТрансОйл» участвовал в августе 2023 года в международном конкурсе профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии» между рабочими ведущих профессий ПАО «Транснефть», ОАО «Гомельтранснефть Дружба»: оператор товарный; трубопроводчик линейный; электрогазосварщик; лаборант химического анализа; слесарь по ремонту технологического оборудования (технологических установок); слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор НПС.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ»

В 2023 году в Компании начата работа по обновлению и развитию корпоративной культуры. Проведена диагностика корпоративной культуры 3 методами: онлайн-опрос, глубинные интервью с топ-менеджментом, фокус-групповые дискуссии. По итогам скрининга был определен текущий и целевой профиль культуры, оценена вовлеченность сотрудников, приверженность Компании и ее ценностям, собрана обратная связь по улучшению бизнес-процессов. На основании полученных данных и обратной связи сотрудников разработаны рекомендации по развитию корпоративной культуры и план мероприятий на 2023–2024 гг. по переходу с текущего к желаемому профилю культуры. В целях налаживания обратной связи внутри Компании проведена встреча руководства с сотрудниками корпоративного центра по вопросам реализации стратегии и развития корпоративной культуры Компании,

проводится работа над внедрением изменений в организационную среду и создание благоприятных условий работы, налаживанием внутренних коммуникаций внутри Компании. Проведена стратегическая сессия с топ-менеджментом по вопросам реализации культуры, а также серия стратегических сессий по выработке ценностей Компании. По ее результатам предложены 4 ценности (безопасность, эффективность, ответственность, команда) и находятся на согласовании у руководства Компании. Все эти инициативы направлены на повышение причастности сотрудников к вопросам Компании и эффективности в достижении стратегических целей КазМунайГаза. В 2024 году запланирована работа по трансляции ценностей Компании и моделей поведения, а также пилотный проект по развитию корпоративной культуры в АО «Озенмунайгаз» и АО «Эмбамунайгаз».