

Социальная ответственность

Действующие системы внутренних коммуникаций между работодателями и трудовыми коллективами, взаимодействие с местными исполнительными органами, профсоюзами и равноправные коллективные переговоры с трудовыми коллективами обеспечивают исполнение основных задач социальной ответственности Компании.

Компания соблюдает законодательные и нормативные юридические требования, действующие в Республике Казахстан, а также международные законы и договоры, регулирующие деятельность нефтяных компаний, осознает свою ответственность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество перед акционерами, общественностью и инвесторами, за рост долгосрочной стоимости и устойчивое развитие в долгосрочном периоде. Все сотрудники Компании имеют право на безопасные и здоровые условия труда, признание и должную оценку их вклада в Компанию, содействие в развитии их профессиональных навыков, открытое и конструктивное обсуждение качества и эффективности их работы. Компания не допускает дискриминации по признаку национальной, расовой, религиозной принадлежности, возрасту, полу, политическим убеждениям или иным признакам.

КМГ поддерживает принципы меритократии, справедливости и объективности, создает каждому сотруднику оптимальные условия для новых достижений и справедливо оценивает вклад каждого в деятельность Компании, способствует формированию культуры понимания, заинтересованности и поддержки сотрудниками на всех уровнях.

Социальная стабильность

КМГ стремится обеспечить социальную стабильность на предприятиях путем конструктивного диалога с представителями работников и стремится к отсутствию различных акций протестов. На постоянной основе проводится комплексная работа с целью поддержания социальной стабильности, включая мероприятия, реализуемые согласно единой социальной политике, в том числе плановые мероприятия по повышению уровня социальной стабильности в ДЗО, исследование Индекса социальной стабильности, активное использование внутренних коммуникаций, работу с подрядными организациями и др.

С целью поддержания социальной стабильности на предприятиях реализуется План мероприятий по повышению уровня социальной стабильности в ДЗО АО НК «КазМунайГаз» на 2023 год.

При разработке указанного плана использовались результаты исследования Samruk Research Services¹ (SRS), которое проводится Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Қазына» во всех крупных ДЗО КМГ.

Интегральный показатель SRS в КМГ в 2023 году составил 75 %.

На основе результатов исследования показателей SRS 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.

За 2023 год было 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 компаниях. В течение года на особом контроле находились 63 случая с потенциальными рисками социальной напряженности на 55 предприятиях.

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.

75%

интегральный показатель SRS в КМГ в 2023 году

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

645 обращений граждан

осуществлен прием с момента образования Представительства

конфликтов (с 20 случаев в январе до четырех в декабре). На данный момент все предприятия ДЗО и подрядных компаний работают в штатном режиме.

С момента образования Представительства осуществлен прием 645 обращений граждан по 76 вопросам (занятость — 22, повышение заработной платы и погашение задолженности — 15, повышение действующего тарифа — три, производственные и экологические вопросы — восемь, назначение премий — 10, улучшение социального положения — 13, проведение IPO и приобретение акций — три, иные вопросы — два), из них решены — 84 %, находятся на исполнении и контроле — 16 %.

Численность сотрудников

Группа компаний КМГ обеспечивает занятость около 50 тыс. человек в регионах присутствия. Фактическая численность работников на конец 2023 года составила по Группе компаний КМГ 49 710 человек, из которых штатных сотрудников — 46 603 человека, аутстаффинг — 3 107 человек.

Фактическая численность Группы компаний КМГ (консолидация), человек

'23	49 710
'22	47 526
'21	47 437



¹ 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.

Показатель ¹	Ед. изм.	2021	2022	2023
Мужчины	%	82	82	81
Женщины	%	18	18	19
Производственный персонал	%	92	92	92
Административно-управленческий персонал	%	8	8	8
Работники в возрасте от 31 до 50 лет, из которых:	%	59	59	58
■ мужчины	%	81	81	81
■ женщины	%	19	19	19
Работники старше 50 лет, из которых:	%	29	30	31
■ мужчины	%	81	81	81
■ женщины	%	19	19	19
Работники до 30 лет, из которых:	%	12	11	11
■ мужчины	%	86	86	88
■ женщины	%	14	14	12
Созданные рабочие места	ед.	945	88	918
От среднесписочной численности	%	2,1	0,2	1,9
Прекращены трудовые отношения	человек	2 757	3 123	2 124
Руководящий состав всех уровней, из которых:	%	11	10	10
■ мужчины	%	82	82	85
■ женщины	%	18	18	15
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ	%	6	6	4,5

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 %.

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 — 81 %, женщин — 19 %.

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

Количество созданных рабочих мест в 2023 году составляет 918 ед., или 1,9 % от среднесписочной численности. Количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный период, составило 2 124 человека.

Доля работников, входящих в руководящий состав всех уровней, — 10 % от общего числа работников, в том числе женщины — 15 % (18 % — в 2022 году), мужчины — 85 % (82 % — в 2022 году).

Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ за 2023 год составил 4,5 % (6 % — в 2022 году).

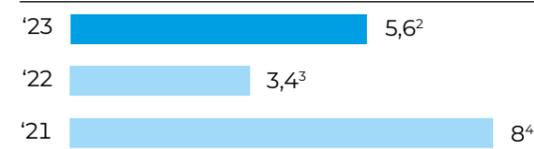
Развитие регионов присутствия

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, которые распределяют средства исходя из потребностей местных сообществ, в том числе:

- ОМГ выделил 1,7 млрд тенге на развитие социальной инфраструктуры г. Жанаозена и Каракиянского района Мангистауской области;
- ЭМГ выделил 783 млн тенге на строительство детского сада в с. Бесікті Атырауской области на 280 мест;
- ММГ перечислило 140 млн тенге в Мангистауский акимат на социально-экономическое развитие его инфраструктуры;
- КГМ выделил 2,3 млрд тенге на строительство здания-комплекса «Дворец школьников на 350 человек» в Кызылординской области;
- КБМ — 230 млн тенге для развития инфраструктуры Мангистауской области;
- на социально-экономическое развитие Актюбинской области и ее инфраструктуры КОА выделил 206 млн тенге, а КТМ — 189 млн тенге, на развитие Мангистауской области — 85 млн тенге.

Средства, перечисленные в местные исполнительные органы (контракты по недропользованию), млрд тенге



Также на средства North Caspian Operating Company N.V. (в рамках Северо-Каспийского проекта) реализуются в настоящее время следующие социальные проекты на сумму около 30 млрд тенге:

- строительство Дворца школьников в г. Актау — 12 млрд тенге (срок реализации проекта: 15 марта 2021 года — 14 мая 2024 года);
- строительство общежития на 100 мест в г. Форт-Шевченко Тупкараганского района Мангистауской области на сумму 1,9 млрд тенге (срок реализации проекта: 1 июня 2023 года — 31 мая 2024 года);
- школа профориентации и искусств на 260 студентов в г. Форт-Шевченко Тупкараганского района на сумму 1,3 млрд тенге (срок реализации проекта: 26 мая 2023 года — 25 ноября 2024 года);
- строительство общеобразовательной школы на 100 мест в пос. Беки Мангистауской области на сумму 699,7 млн тенге (срок реализации проекта: 26 апреля 2023 года — 25 апреля 2024 года);
- строительство семейно-врачебной амбулатории на 50 посещений в мкр. Береке, г. Атырау, на сумму 591,2 млн тенге (срок реализации проекта: 21 февраля 2022 года — 20 августа 2023 года);
- строительство детского сада на 160 мест в жилом массиве Өрлеу (с. Тасқала-2), г. Атырау, на сумму 625,2 млн тенге (срок реализации проекта: 15 сентября 2022 года — 14 июня 2024 года);
- строительство пристройки на 80 мест к областному детскому реабилитационному центру г. Атырау на сумму 512,8 млн тенге (срок реализации проекта: 15 сентября 2022 года — 14 июня 2024 года);
- строительство трехэтажных 60-квартирных жилых домов в с. Махамбет на сумму 1,1 млрд тенге (срок реализации проекта: 1 декабря 2022 года — 31 мая 2024 года);
- строительство трехэтажного 60-квартирного жилого дома в с. Аққыстау на сумму 1,1 млрд тенге (срок реализации проекта: 1 декабря 2022 года — 31 мая 2024 года);
- строительство трехэтажного 60-квартирного жилого дома в с. Миялы на сумму 1,5 млрд тенге (срок реализации проекта: 15 сентября 2022 года — 14 марта 2024 года);
- строительство трехэтажного 60-квартирного жилого дома в пгт Доссор на сумму 1,4 млрд тенге (срок реализации проекта: 17 августа 2023 года — 6 февраля 2025 года);
- строительство трехэтажного 60-квартирного жилого дома в п. Кадырка Курмангазинского района на сумму 1,3 млрд тенге (срок реализации проекта: 7 августа 2023 года — 6 февраля 2025 года);
- строительство парка в г. Атырау на сумму 6,1 млрд тенге (срок реализации проекта: 10 ноября 2023 года — 9 февраля 2025 года).

² Данная сумма не включает средства от Кашагана.

³ Данная сумма включает средства, предусмотренные контрактами на недропользование ДЗО КМГ, не включает суммы, направленные на социальные проекты от North Caspian Operating Company N.V. (Кашаган) в размере более 8 млрд тенге. В Годовом отчете КМГ за 2022 год указана сумма в размере 11,7 млрд тенге, включающая суммы от Кашагана.

⁴ Данная сумма включает средства, перечисленные в местные исполнительные органы, в размере 5 млрд тенге и средства, выделенные по Комплексному плану развития г. Жанаозен, в размере 3 млрд тенге.

¹ В расчет включены работники консолидируемых компаний с долей участия 51 % и более.

Трудовые условия для работников

Необходимо отметить, что в Группе компаний КМГ на системной основе ведется работа по улучшению условий труда и отдыха. Вопросы организации проживания, питания работников отражены в Планах ДЗО по улучшению социальной стабильности. Всеми ДЗО КМГ разработаны отдельные дорожные карты на пять лет (2023–2027 годы) по улучшению условий труда и отдыха работников. В соответствии с планами ДЗО в 2023 году планируется построить более 40 объектов социально-бытовой инфраструктуры (столовых, административно-производственных корпусов, жилых городков и т.д.) и провести 115 капитальных ремонтов объектов социальной инфраструктуры.

Спонсорство и благотворительность

Благотворительная и спонсорская деятельность Компании осуществляется Фондом 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 2023 года составляет 46 проектов на общую сумму 7,2 млрд тенге, из которых четыре проекта реализованы, учитывая потребности КМГ:

1. Общественный фонд «Образовательный фонд IQanat» — проект «IQanat-Жарқын болашақ» на сумму 300 млн тенге, 50 учащихся школ г. Жанаозена стали обладателями образовательных грантов на обучение в IQanat High School Burabai.
2. ОФ «Bilim Foundation» — проект «Жарқын болашақ» на сумму 378,3 млн тенге — 177 учащихся г. Жанаозена стали обладателями образовательных грантов на обучение в колледжах по всей стране, два выпускника проекта трудоустроены.
3. ОФ «Центр местных инициатив «Мангистау» — проект «Укрепление материально-технической базы врачебной амбулатории села Акшукур Тупкараганского района Мангистауской области» путем покупки рентген-аппарата на сумму 36,5 млн тенге.
4. Строительство 21 детской спортивной площадки в двух населенных пунктах Мангистауской области: в с. Жетыбай и г. Жанаозене за период 2022–2023 годов на сумму 1 млрд тенге.

Также дочерними предприятиями КМГ (ОМГ, КБМ, ММГ, КОА, КГМ, ПНХЗ, ПК ОП) оказана благотворительная помощь местным сообществам регионов Атырауской, Мангистауской, Актюбинской, Кызылординской, Туркестанской, Павлодарской областей на сумму 1,1 млрд тенге.

В 2023 году начаты работы КМГ через ТОО Ak Su KMG по строительству многофункционального спортивного оздоровительного комплекса в г. Уральске на сумму 19,3 млрд тенге по поручению Президента Республики Казахстан. Срок завершения строительства — декабрь 2024 года.

Работа со студентами и молодыми специалистами

Группа компаний КМГ поддерживает работу и сотрудничество с молодыми специалистами и студентами. В Компании реализуются программы дуального обучения и практики для студентов, которые направлены на привлечение и поддержку молодых специалистов.

Учитывая это, ежегодно реализуются программы дуального обучения в таких ДЗО, как КБМ, ЭМГ, КРІ, ПНХЗ, АНПЗ.

Вместе с тем продолжает свою работу программа «Образовательный интенсив», запущенная совместно с Государственным инженерно-технологическим университетом им. Ш. Есенова на базе ММГ. Данная программа направлена на обеспечение стабильности социальных, трудовых и экономических отношений, а также достижение стратегических целей и задач в области устойчивого развития КМГ, в частности, по снижению уровня безработицы в Мангистауской области. Цель программы заключается в подготовке кандидатов для последующего трудоустройства на вакантные места. Программу успешно закончили 194 кандидата из уязвимых слоев населения Мангистауского региона.

В рамках Дня развития для молодых специалистов (Development day) на базе ТОО «КМГ Инжиниринг» был организован обучающий семинар «Новая жизнь зрелых месторождений». Также для пула талантов было проведен практический курс «Основы кайдзен».

В рамках KMG School, программы ТОО «КМГ Инжиниринг» по подготовке наиболее востребованных специалистов, организована производственная практика для 18 студентов, участников данной программы.

По Группе компаний КМГ на постоянной основе ведется также работа со студентами вузов и учреждений технического и профессионального образования Республики Казахстан по организации и проведению их производственной и преддипломной практики.

Единая система внутренних коммуникаций

Для КМГ реализация внутренних социально ориентированных программ занимает особое место. В их продвижении в первую очередь делается акцент на создании 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 тыс. работников ДЗО КМГ, на которых работниками было поставлено более 500 вопросов. Основными вопросами, поднимаемыми работниками 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 зданий 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.

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.

Профсоюзы

Взаимодействие Компании с профсоюзами осуществляется в рамках социального партнерства, установленного трудовым законодательством на отраслевом и региональном уровне. 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 Республики Казахстан, в разработке которого активно принимали представители КМГ и его предприятий.

В Группе КМГ действует 42 профсоюзные 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 нефтехимической отраслей, где рассматриваются вопросы о текущей ситуации в трудовых коллективах компаний, разработке отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов, вопросы развития человеческого ресурса в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях. КМГ исполняет 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 компаний КМГ. Особое внимание уделялось рассмотрению вопросов нарушения прав работников Группы компаний КМГ. Каждое подобное обращение рассматривалось Департаментом управления человеческими ресурсами, проверялась обоснованность принимаемых решений, их соответствие законодательству Республики Казахстан и внутренним процедурам предприятия. Заявителям предоставлялись соответствующие ответы. При этом давались практические рекомендации по организации кадровой и социальной работы на предприятии.

Социальная поддержка сотрудников

В Группе компаний КМГ принята Типовая форма коллективного договора для предприятий КМГ, которая объединяет виды и нормы социальной поддержки сотрудников ДЗО КМГ.

По Группе компаний КМГ за 2023 год в 25 предприятиях действуют коллективные договоры. Количество работников, охваченных коллективными договорами, составляет 50 163 человека, то есть 96 % от фактической численности. Совокупно указанными коллективными договорами гарантированы безопасные условия труда, отдыха, санаторно-курортного лечения.

КМГ предоставляет своим работникам гарантированный социальный пакет: материальную помощь на оздоровление к трудовому отпуску, выплаты в связи с беременностью и родами, ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, компенсацию при расторжении трудового договора в случае невозможности перевода на другую работу, в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности, единовременную выплату в связи со смертью работника на организацию похорон, единовременную выплату семье погибшего работника в результате несчастного случая на производстве.

Компания также предоставляет социальные гарантии на добровольное медицинское страхование на случай болезни и организацию отдыха самих работников и их детей. Также выплачивается материальная помощь в связи с достижением юбилейного, пенсионного

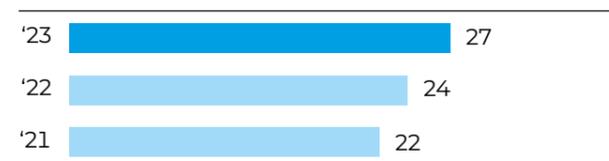
возраста, в связи с заключением брака, краткосрочные отпуска при вступлении в брак, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью родных с сохранением заработной платы, на лечение и оплату медицинских операций, работникам-инвалидам, детям-инвалидам работника, остро нуждающимся работникам, для приобретения школьных принадлежностей к первому сентября, помощь остро нуждающимся работникам и др.

Согласно всем коллективным договорам по Группе компаний КМГ социальная поддержка оказывается по основному более 50 видам. За отчетный период все условия, нормы коллективных договоров соблюдены и сохранены в полном объеме во всех предприятиях КМГ несмотря на финансово-экономическое состояние предприятий.

В 2023 году в коллективные договоры ММГ, КТО, ТОО СП «CASPI BITUM», ТОО «Oil Services Company», ПНХЗ, КОА с учетом действующих норм по Группе компаний КМГ увеличены размеры по ряду социальных выплат.

В отчетном году впервые подписан новый Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом КПИ и ТОО «KMG Security». За 2023 год расходы на социальную поддержку сотрудников Группы компаний КМГ составили около 27 млрд тенге.

Расходы на социальную поддержку сотрудников, млрд тенге



Распределение социальной поддержки сотрудников Группы компаний КМГ, %



В 2023 году награждены и поощрены 1 396 работников по Группе компаний КМГ государственными, ведомственными и иными наградами в связи со знаменательными датами, в том числе организовано награждение и поощрение 626 работников в рамках празднования Дня работников нефтегазовой промышленности Республики Казахстан, ко Дню Республики Казахстан утверждена квота на 311 наград.

Разработан и утвержден Корпоративный стандарт по организации обязательных медицинских осмотров в Группе компаний КМГ. Данный документ направлен в ДЗО для внедрения и реализации. Корпоративный стандарт регламентирует качественное проведение обязательных медицинских осмотров, контроль за работниками, имеющими хронические заболевания, единые требования к обслуживающим медицинским организациям. Проведено совещание с ДЗО Мангистауской области и обсуждены вопросы внедрения и реализации корпоративного стандарта, проблемные вопросы при его реализации и вопросы медицинского обеспечения работников в целом. Собрана и консолидирована информация из всех ДЗО КМГ о статусе внедрения и реализации корпоративного стандарта, изучена принадлежность медицинского обеспечения работников по структуре каждого ДЗО. Начаты работы по разработке Корпоративной программы оздоровления в Группе компаний КМГ.

Взаимодействие ДЗО с подрядными организациями

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

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

В 2023 году в г. Жанаозене приступила к работе специальная группа из числа сотрудников КМГ, Представительства КМГ в г. Актау, ОМГ, ММГ, КБМ, а также привлеченных специалистов из нефтесервисных дочерних организаций Мангистауской области (всего 60 человек). Целью группы является проверка и анализ деятельности подрядных организаций ОМГ и нефтесервисных ДЗО КМГ (ТОО «Управление добычи и транспортировки воды», ТОО «Кен-Курылыс-Сервис», ТОО «ОзенМунайСервис», ТОО КМГ EP-Catering).

Было проверено 43 подрядные организации, в том числе 29 подрядных организаций ОМГ и 14 подрядных организаций вышеуказанных нефтесервисных дочерних организаций КМГ.

Рабочей группой осуществлялась проверка в двух направлениях:

- 1) 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);
- 2) 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 нарушения. 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.

Общекорпоративные мероприятия

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

Конкурс профессионального мастерства «Үздік маман»

В Группе компаний КМГ конкурс профессионального мастерства «Үздік маман» («Лучший по профессии») на уровне КМГ проводится с 2016 года.

В отчетном году данный конкурс проведен с 13 по 17 сентября в г. Актау, на производственной базе КБМ. Конкурс проводился с участием представителей 20 ДЗО КМГ с привлечением около 300 человек 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 подземного ремонта скважин, слесарь по ремонту и обслуживанию технологического оборудования, электрогазосварщик, электромонтер, лаборант химического анализа, оператор технологических установок, машинист компрессорных установок, токарь, машинист-моторист ЦА-320, водитель автомобиля, слесарь КИПиА, машинист технологических насосов.

Конкурс состоял из двух этапов: первый этап проводился на уровне ДЗО КМГ, на котором участвовали 2 470 работников по всем ДЗО КМГ. На второй этап конкурса на уровне КМГ допускались победители первого этапа — 157 человек, занявшие призовые первые места, из 19 ДЗО КМГ. На теоретической части конкурса конкурсанты прошли онлайн-тестирование, которое организовано частным учреждением Samruk Business Academy. На 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 КМГ стал финалистом конкурса «Үздік маман — 2023» АО «Самрук-Қазына».

Кроме того, представители ПНХЗ в номинациях «Оператор технологических установок» и «Машинист компрессорных установок» по приглашению ПАО «Газпромнефть» приняли участие в конкурсе «Лучший по профессии — 2023», проведенный в г. Омске, на базе АО «Газпромнефть-ОНПЗ» 28–30 августа 2023 года. В соревнованиях приняли участие представители различных компаний: АО «Газпромнефть-ОНПЗ», ПАО «Славнефть-ЯНОС», АО «Газпромнефть-МНПЗ», NIS, ООО «Полиоом», 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 КТО 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.

Спартакиада КМГ

В целях консолидации трудовых коллективов в 2023 году проведена Спартакиада КМГ.

Традиционное ежегодное мероприятие было посвящено 60-летию ММГ. В состязаниях, которые проходили с 10 по 14 июля отчетного года, приняли участие свыше

500 работников более чем из 20 ДЗО КМГ. Прежде все они прошли отборочный этап в восьми группах, где участвовало около 3 тыс. работников более чем из 30 ДЗО КМГ. Нефтяники разыграли комплекты наград в 11 видах спорта: мини-футбол, волейбол, футбол, шахматы, настольный теннис, плавание, армрестлинг, тоғыз құмалақ, аркан тарту, асық ату, киберспорт.

С 18 по 20 августа 2023 года в Астане прошел суперфинал VIII Спартакиады среди сотрудников предприятий Группы 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 Фонда 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 компаний КМГ созданы условия для массового занятия 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.

Экоакция

14 октября 2023 года проведена корпоративная экологическая акция по посадке деревьев в столице. КМГ поддержал инициативу Главы Государства Касым-Жомарта Токаева по высадке 2 млрд деревьев в течение пяти лет.

В экоакции приняли участие Председатель Правления КМГ Магзум Мирзагалиев, аким г. Астаны Женис Касымбек и вице-министр экологии и природных ресурсов Республики Казахстан Нуркен Шарбиев. Мероприятие проведено для продвижения идей об экологической ответственности и заботы об окружающей среде, а также облагораживания города зелеными насаждениями.

Сегодня во всем мире проходит экологическая акция — World Clean up day. Миллионы людей объединяются и проявляют свою заботу о природе, очищая ее от мусора.

Волонтеры Группы компаний КМГ, включая Кумколь, КТО и Корпоративный центр КМГ, не остались в стороне и отправились на экоакцию в Боровое.

В рамках экоакции волонтеры КМГ собрали мусор, установили баки и информационные экотаблички.

Развитие корпоративной культуры в КМГ

В 2023 году в Компании начата работа по обновлению и развитию корпоративной культуры. Проведена диагностика корпоративной культуры тремя 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 годы 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 Компании по вопросам реализации культуры, а также серия стратегических сессий по выработке ценностей Компании. По ее результатам предложены четыре ценности (безопасность, эффективность, ответственность, команда), они находятся на согласовании у руководства Компании. Все эти инициативы направлены на повышение причастности сотрудников к вопросам развития Компании и эффективности в достижении стратегических целей КМГ.

В 2024 году запланирована работа по трансляции ценностей Компании и моделей поведения, а также пилотный проект по развитию корпоративной культуры в ОМГ и ЭМГ.

Приоритеты социальной политики

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования КМГ.

Обучение и развитие персонала в КМГ нацелено на обеспечение стабильного успеха КМГ через повышение эффективности деятельности работников путем формирования и развития у работников знаний, навыков и компетенций, отвечающих потребностям КМГ для достижения стратегических целей.

Программы обучения и повышения квалификации

КМГ способствует повышению квалификации по международным стандартам. В 2023 году для получения работниками международных квалификаций

и сертификаций по следующим сертификационным программам: DipiFR, ACCA, IPMA, CIMA, PMP, CFA, CIA и т.д. — прошло обучение 61 работника Корпоративного центра КМГ и 188 работников ДЗО.

Также 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 96 работников Группы компаний КМГ.

Обучение на тему «Лидерская образовательная программа»

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

Ранее реализованы и завершены программы развития преемников Пулов «А» и «Б».

В 2023 году разработана и запущена программа развития преемников Пула «С» — «Көшбасшы school — Школа лидеров». В рамках данной обучающей программы предусмотрено прохождение семи разных модулей и четырех межмодульных мастер-классов, из них в 2023 году реализовано три модуля по темам: «Эффективные коммуникации», «Культура безопасности», «Планирование и распределение ресурсов. Бюджетирование», а также межмодульный мастер-класс на тему «Культура обратной связи».

В 2023 году разработана и начата реализация программы подготовки и развития наставников «Преемственность в действии», в рамках которой у преемников Пула «С» будет возможность изучения уникального лидерского опыта преемников Пулов «А» и «Б».

Обязательное обучение по технике безопасности

Одним из важных вопросов в обеспечении стабильности КМГ является безопасность.

Таким образом, КМГ на постоянной основе проводит обучение работников по обязательным программам: промышленная безопасность, безопасность и охрана труда, пожарно-технический минимум, курсы по противодиверсионной безопасности, по защитному вождению RoSPA, по антитеррористической защите, сероводородной защите, радиационной безопасности на предприятиях и др.

В 2023 году на основе глобальной концепции Vision Zero (нулевой травматизм), которой придерживается КМГ, запущено обучение по курсу «Культура безопасности труда», направленное на формирование и поддержание культуры безопасности труда, в котором приняли участие более 16 тыс. работников КМГ. В период с 2023 по 2024 год планируется обучить весь производственный персонал Группы компаний КМГ.

Обучение по вопросам устойчивого развития

КМГ также уделяет особое внимание вопросам качества, экологии, охраны труда, энергоэффективности, устойчивого развития и ценностям функционирования систем менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов ISO.

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», в котором приняли участие 12 работников Корпоративного центра и 271 работник ДЗО, а также обучение навыкам оценки рисков, в котором приняли участие 51 работник Корпоративного центра и 1175 работников ДЗО.

На сегодняшний день одной из основных стратегических целей КМГ являются снижение выбросов и энергосбережение, в целях успешной реализации данной цели наши работники активно проходят обучение по данной тематике. В 2023 году 80 работников Корпоративного центра и ДЗО прошли обучение по следующим темам: «Выбросы метана в нефтегазовом секторе», «Энергосбережение, ВИЭ и низкоуглеродное развитие».

Новый порядок осуществления закупок и управления закупочной деятельностью АО «Самрук-Қазына» и ИСЭЗ 2.0

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 приняли участие более 594 работника 28 компаний Группы КМГ.

Электронная библиотека производственного оборудования и технических документов

В целях создания единой базы технически сложных устройств, оборудования и оказания информационной поддержки совместно с ТОО «КМГ Инжиниринг» для Группы компаний КМГ разработана электронная библиотека производственного оборудования и технических документов с использованием QR-кодов. Реализована возможность удаленного свободного доступа на производственных объектах к базе сложных устройств с техническими характеристиками с использованием QR-кодов, которые считываются устройствами обработки изображений для получения необходимой информации по наличию оборудования на производствах. Сгенерированные QR-коды позволяют моментально находить информацию по технически сложным устройствам на производственных объектах без обращения в соответствующие подразделения ДЗО с запросами.

Более подробная информация об обучении сотрудников — в [Отчете об устойчивом развитии](#)

Взаимодействие с поставщиками

Система закупок

Обеспечение эффективной закупочной деятельности со стремлением соответствовать принципам устойчивого развития является неотъемлемой частью деятельности КМГ, которая способствует достижению стратегических и операционных целей.

Основными принципами закупочной деятельности Группы компаний КМГ являются соблюдение законодательных и внутренних требований, прозрачность закупок, развитие добросовестной конкуренции и предоставление равных возможностей для контрагентов. Вместе с тем КМГ осуществляет ряд инициатив в закупочной деятельности в поддержку отечественных производителей в рамках реализации Программы содействия модернизации действующих и созданию новых производств.

Закупочная деятельность Группы компаний КМГ регулируется двумя документами:

- Законом Республики Казахстан от 8 июня 2021 года №47-VII ЗРК «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора» (далее — Закон), вступившим в силу с 1 января 2022 года. Закон регулирует базовые принципы и основные положения закупок товаров, работ и услуг, необходимых для обеспечения функционирования и выполнения уставной деятельности компаний квазигосударственного сектора, в том числе принадлежащих Группе АО «Самрук-Қазына»;
- Порядком осуществления закупок акционерным обществом «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» и юридическими лицами, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Қазына» на праве собственности или доверительного управления (далее — Порядок), утвержденным решением совета директоров Фонда от 3 марта 2022 года №193. Порядок разработан в соответствии со ст. 14 Закона и определяет основные принципы и подходы закупок, общий порядок управления закупочной деятельностью, компетенцию Фонда в сфере управления закупочной деятельностью и оператора Фонда по закупкам, основные требования к процессам закупочной деятельности, определение применимых способов закупки, основания для применения закупки из одного источника, а также детализирует процессы закупочной деятельности¹ по управлению категориями закупок, планированию закупок, управлению и выбору поставщиков, управлению договорами поставок.

Для обеспечения и повышения уровня прозрачности и эффективности на основе самых передовых международных стандартов и технологий в закупочных процедурах Группы компаний КМГ применяется портал «Информационная система электронных закупок» (ИСЭЗ),

обеспечивающий беспрепятственный доступ (за отдельными исключениями, в первую очередь связанными с государственной тайной) к информации о закупках всем заинтересованным лицам, равенство возможностей для всех участников закупок.

ИСЭЗ позволяет автоматизировать и стандартизировать все процедуры закупочного цикла (от процесса планирования до управления договорами), сократить время при выполнении задач и ослабить степень влияния человеческого фактора. Электронные закупки облегчают доступ на рынок и, таким образом, способствуют повышению эффективности, росту конкуренции и снижению административной нагрузки и операционных расходов.

Помимо публичного распространения информации о закупках, касающейся закупочных процедур и контрактов на закупки, включая информацию о приглашениях к участию в торгах и условиях заключения договоров, ИСЭЗ позволяет заблаговременно установить требования для участия в конкурентных закупках, включая критерии отбора и правила проведения торгов, и их публикацию. При этом ИСЭЗ обеспечивает эффективную систему внутреннего контроля, включая обжалование результатов закупок в случае несоблюдения правил или процедур, установленных нормативными документами.

Соблюдение принципов устойчивого развития в закупках

Принципы в области устойчивого развития КМГ нашли отражение в осуществлении взаимодействия с контрагентами на основе законности и прозрачности, соблюдения условий договоров, неподкупности и нетерпимости к любым проявлениям коррупции, а также в отборе контрагентов на основе комбинации факторов: лучшей цены, качества и условий, деловой репутации контрагента.

При этом КМГ выдвигает, в свою очередь, встречные обязательства контрагентам по соблюдению требований принципов устойчивого развития (ESG):

- 1) экологическая ответственность (E) — защиты окружающей среды по требованиям законодательства Республики Казахстан;
- 2) социальная ответственность (S) — справедливого отношения к сотрудникам, неиспользования детского труда, обеспечения безопасных условий труда;
- 3) корпоративное управление (G) — применения законодательства, соответствия системам менеджмента качества и приверженности иным принципам этического поведения.

¹ К детализации относятся такие вопросы, как сроки, требования к содержанию документации и проводимым процедурам.

