Совершенствование системы менеджмента в области ПБ, ОТ и ОС

Являясь полноправным членом Международной ассоциации производителей нефти и газа (IOGP), КМГ изучил и использовал международные передовые рекомендации и практики IOGP, что помогло улучшить показатели и в целом систему менеджмента КМГ в области ПБ, ОТ и ОС, а также повысило возможности и рейтинг КМГ на международном уровне.

В рамках совершенствования системы менеджмента в области ПБ, ОТ и ОС актуализированы Правила по предоставлению отчетности по ключевым показателям производственной безопасности Группы компаний КМГ и подрядных организаций, устанавливающие порядок предоставления отчетности по основным показателям производственной безопасности и охраны труда, а также ключевые показатели результативности подрядных организаций, осуществляющих производственную деятельность на контрактных территориях дочерних и зависимых организаций.

В целях развития культуры безопасности труда у сотрудников, а также согласно Плану мероприятия по производственной безопасности АО «Самрук-Қазына» в 2024 году было обучено более 15 тыс. сотрудников КМГ и ДЗО по программе «Культура безопасности труда».

Для 28 ДЗО проведены стратегические сессии для повышения уровня культуры безопасности труда и оценка компетенций в области ПБ, ОТ и ОС для генерального директора, заместителя генерального директора по производству и руководителей ПБ, ОТ и ОС.

Охрана здоровья и гигиена труда

В соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и международных стандартов в области охраны здоровья сотрудников, производственной санитарии и гигиены труда в Компании осуществляется управление вопросами охраны здоровья и гигиены труда. КМГ проводит активную политику по охране здоровья своих сотрудников и их оздоровлению вне зависимости от производственного процесса.

В 2024 году количество случаев смертности, не связанных с трудовой деятельностью, среди сотрудников ДЗО уменьшилось на два случая, или на 25 %, в сравнении с 2023 годом. В основном причиной данных случаев послужило наличие у сотрудников сердечно-сосудистых заболеваний.В Компании действует Программа по управлению здоровьем персонала в Группе компаний КМГ[1]. Цель программы — повышение качества медицинского обслуживания и оказания медицинской помощи на производственных объектах, внедрение и реализация мероприятий по оздоровлению сотрудников в Группе компаний КМГ.

Количество случаев смертности, не связанных с трудовой деятельностью

Основные задачи Программы КМГ по управлению здоровьем персонала:
- повышение качества медицинского обслуживания и оказания медицинской помощи сотрудникам производственных объектов Группы компаний КМГ;
- разработка механизмов усиления вовлеченности и мотивации персонала к здоровому образу жизни;
- улучшение условий труда, отдыха и быта для сотрудников производственных объектов Группы компаний КМГ.

Для проведения медицинского аудита сформирована рабочая группа из специалистов корпоративного центра и ДЗО.

Навыкам оказания первой медицинской помощи для снижения риска смертельных случаев на производственных объектах обучено 15 126 сотрудников.

В соответствии с Регламентом по организации экстренной медицинской помощи в Группе компаний КМГ ежегодно и на регулярной основе тестируется План экстренного медицинского реагирования на каждом производственном объекте. На объектах ДЗО в 2024 году проведена 91 медицинская учебная тревога, в том числе с участием подрядных организаций, расположенных на производственных территориях.

Продолжается внедрение аппаратных комплексов — автоматизированная система медицинских осмотров, к концу 2024 года в ДЗО КМГ было внедрено 63 аппаратных комплекса.

[1] Утверждена решением Правления КМГ от 23 декабря 2022 года (протокол №68) в рамках выполнения Стратегической инициативы 24 «Управление здоровьем персонала».

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.

Кадровая политика

Подход к управлению и сохранению социальной стабильности

По итогам 2024 года уровень социальной стабильности в трудовых коллективах КМГ удовлетворительный — индекс Samruk Research Services (SRS) составил 79 %, что на 4 % выше показателя за 2023 год.

На основе результатов показателей SRS каждым предприятием разрабатываются Планы мероприятий по минимизации и исключению тревожных зон, выявленных в ходе определения показателей социальной стабильности. Мероприятия 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.

79 %
индекс Samruk Research Services (SRS)

В 2024 году Корпоративным центром разработана единая для всех ДЗО форма плана по улучшению показателей SRS, также введена практика выезда в ДЗО и оказание содействия в разработке планов мероприятий по повышению уровня стабильности.

Однако в конце 2024 года представители сотрудников Управления буровых работ АО «Озенмунайгаз» выдвинули работодателю некоторые требования касательно приема на работу, оплаты труда, вопросов безработицы в г. Жанаозен, социальной поддержки работников предпенсионного возраста, повышения разрядов машинистов, а также задали вопросы о дополнительных выплатах.

В рамках урегулирования конфликта с 18 декабря 2024 года ведется работа Примирительной комиссии с работниками Управления буровых работ ОМГ. Переговорная стратегия КМГ строится на переводе акции протеста в правовое поле, рассмотрении требований работников в рамках трудового законодательства Казахстана, решении вопросов, которые могут решены в рамках закона, и отказе в удовлетворении незаконных требований. Указанная работа проводится по согласованию с центральными и местными органами государственного управления.

Для объективного рассмотрения требований сотрудников 30 января 2025 года на заседание Примирительной комиссии приглашались представители Министерства труда и социальной защиты населения. По результатам встречи был подписан протокол, согласно которому Примирительная комиссия будет ожидать разъяснения Министерства труда и собираться один раз в квартал для контроля исполнения протокола.

Кадровый состав

Группа компаний КМГ обеспечивает занятость более 50 тыс. человек в регионах присутствия. Списочная численность сотрудников на конец 2024 года составила по Группе компаний КМГ 52,6 тыс. человек, из которых штатных сотрудников — 49 243 человека, аутстаффинг — 3 357 человек.

Списочная численность Группы компаний КМГ (консолидация)[2], человек

[2] Списочная численность включает в себя фактическую численность сотрудников Группы КМГ, а также сотрудников, временно отсутствующих по причине длительного обучения или оформивших отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком. На момент составления Годового отчета данные показатели верифицируются независимым аудитором. Возможно, будет небольшая корректировка показателей в будущем.

Структура списочной штатной численности Группы компаний КМГ

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
Мужчины	%	82	81	81
Женщины	%	18	19	19
Производственный персонал	%	92	92	92
Административно-управленческий персонал	%	8	8	8
Работники в возрасте от 31 до 50 лет, из которых:	%	59	58	58
· мужчины	%	81	81	81
· женщины	%	19	19	19
Работники старше 50 лет, из которых:	%	30	31	30
· мужчины	%	81	81	81
· женщины	%	19	19	19
Работники до 30 лет, из которых:	%	11	11	12
· мужчины	%	86	87	88
· женщины	%	14	13	12
Созданные рабочие места	ед.	88	918	17
От среднесписочной численности	%	0,2	1,9	0,03
Принятые сотрудники	человек	5 860	5 746	3 928
Сотрудники, оформившие отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком	человек	864	623	527
· мужчины	%	8	7	8
· женщины	%	92	93	92
Сотрудники, вернувшиеся на работу по окончании отпуска по материнству (отцовству)	человек	-	290	207
· мужчины	%	-	8	11
· женщины	%	-	92	89
Прекращены трудовые отношения	человек	3 123	2 124	3 272
Руководящий состав всех уровней, из которых:	%	10	10	10
· мужчины	%	82	85	85
· женщины	%	18	15	15
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ	%	6	4,5	6,64

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

Гендерный состав персонала, %

81 Мужчины

19 Женщины

Доля в общей численности персонала, %

92 Производственный персонал

8 Административно-управленческмй персонал

Возрастной состав персонала, %

12 до 30 лет

58 от 31 до 50 лет

30 старше 50 лет

Гендерно-возрастной состав персонала, %

до 30 лет	88	12
от 31 до 50 лет	81	19
старше 50 лет	81	19

10 %
доля работников, входящих в руководящий состав всех уровней

Руководящий состав всех уровней, %

85 Мужчины

15 Женщины

17 ед.
0,03 % от среднесписочной численности
количество созданных рабочих мест в 2024 году

3 928 человек
количество принятых сотрудников в 2024 году

6,64 %
коэффициент текучести по Группе компаний КМГ за 2024 год (4,5 % — в 2023 году)

3 272 человека
количество сотрудников, с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный период

527 человек
количество работников, оформивших отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком

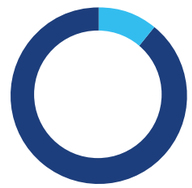
Сотрудники, оформившие отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, %

8 Мужчины

92 Женщины

207 человек
количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству (отцовству)

Сотрудники, вернувшиеся на работу по окончании отпуска по материнству (отцовству), %



11 Мужчины

89 Женщины

Численность штатных сотрудников в разбивке по регионам

	Количество работников
Всего:	**49 243**
Республика Казахстан	42 333
· Абайская область	58
· Акмолинская область	23
· Актюбинская область	1 132
· Алматинская область	20
· Атырауская область	10 605
· Западно-Казахстанская область	699
· Жетысуская область	179
· Карагандинская область	770
· Кызылординская область	265
· Мангистауская область	22 026
· Павлодарская область	3 119
· Северо-Казахстанская область	85
· Туркестанская область	228
· Улытауская область	647
· г. Астана	2 120
· г. Алматы	16
· г. Шымкент	341
За пределами Республики Казахстан	6 910

Обеспечение равных прав для сотрудников

Основными принципами кадровой политики КМГ являются гендерное равенство, разнообразие, инклюзивность и недопущение дискриминации трудовых прав. Компания создает равные условия и возможности для разных социальных и возрастных групп вне зависимости от пола, расы, национальности, религии и других характеристик. Такой подход обеспечивает формирование команды, где представлены разные точки зрения.

Конкурсные процедуры по приему на работу не имеют ограничений по половому, возрастному или иным признакам. Для всех устанавливаются единая оплата труда и одинаковые условия социальной поддержки. Компания обеспечивает систему справедливой оплаты труда, которая подразумевает равную оплату за труд равной ценности.

В рамках выполнения глобальной цели устойчивого развития по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек в 2024 году женщины составляют 19 % от общей численности сотрудников и 15 % от доли сотрудников, входящих в руководящий состав всех уровней КМГ.

Обучение, развитие и оценка персонала[1]

Одной из стратегических инициатив по совершенствованию и повышению эффективности в рамках развития персонала КМГ является обеспечение персонала возможностью перепрофилирования (повышения квалификации) по перспективным специальностям, включая направления нефтегазохимии, низкоуглеродного развития, цифровизации и ИТ.

Среднегодовое количество академических часов на одного сотрудника составляет 35 часов (34 часа — в 2023 году, 39 часов — в 2022 году), в том числе на одного мужчину — 37,5 часа (32 часа — в 2023 году, 34 часа — в 2022 году), на одну женщину — 24,5 часа (43 часа — в 2023 году, 60 часов — в 2022 году). Общая сумма затрат на обучение работников Группы КМГ составила 3,2 млрд тенге.

В 2024 году 36 % (2023 — 32,29 %) всех сотрудников Группы компании КМГ прошли оценку результативности за отчетный период. В том числе: женщины — 28 % (2023 — 21,53 %), мужчины — 38 % (2023 — 78,46 %).

[1] На момент составления Годового отчета данные показатели верифицируются независимым аудитором. Возможно, будет небольшая корректировка показателей в будущем.

Основные темы программ обучения и повышения квалификации сотрудников

- Управление рисками
- Производство (разведка и добыча, транспортировка, газовый бизнес, переработка и маркетинг, сервисные проекты и т.д.)
- Экономика и финансы
- Обязательное обучение технике безопасности
- Интегрированные системы управления, стандарты ISO и OHSAS
- Безопасное вождение (OPITO, RoSPA)
- Законодательство
- Международные стандарты навыков безопасного ведения работ
- Казахстанское содержание и закупка товаров, работ и услуг
- Сертификационные обучения
- Корпоративное управление. Управление проектами
- Обучение рабочим профессиям
- Информационные технологии
- Курс по разнообразию, равенству и инклюзии

В 2024 году с целью профилактики дорожно-транспортных происшествий на производстве проведено обучение водителей Группы компаний КМГ по программе «Защитное вождение» в соответствии с международным стандартом RoSPA, в рамках которого было реализовано обучение для 3 404 водителей (691 — в 2023 году, 350 — в 2022 году), осуществляющих развоз и перевозку сотрудников и перевозку опасных грузов. Реализация программы «Защитное вождение» также будет продолжаться для водителей всех категорий Группы компаний КМГ и в последующие годы.

По теме «Внутренний аудитор интегрированной системы менеджмента по Стандарту управления ISO (OHSAS)» обучены 255 сотрудников. Проведено обучение навыкам оценки рисков, в котором приняли участие 422 человека.

Для получения сотрудниками международных квалификаций и сертификаций по сертификационным программам, таким как DipIFR, ACCA, IPMA, CIMA, PMP, CFA, CIA и т.д., прошли обучение 63 человека.

Ежегодно проводится сертификация ключевых сотрудников КМГ и ДЗО, занимающихся реализацией стратегических важных проектов, по международному стандарту управления проектами IPMA. Во внутренних тренингах по различным предметным областям проектного управления приняли участие более 500 сотрудников КМГ и ДЗО, при этом 62 сотрудника успешно прошли сертификационный экзамен по стандарту IPMA. В целом за 2024 год сертификацию и экзаменацию прошли 83 человека.

Обучение на тему «Управление рисками Compliance&AML/CFT» прошли 442 человека.

Обучение по международным стандартам навыков безопасного ведения работ, среди которых программы IOSH, NEBOSH, ADR, IWCF, ISGOT, API Spec, BOSIET, FROSIO, прошли 273 сотрудника. Данные международные сертификаты подтверждают их высокий уровень знаний, безопасное ведение работ и способность снижать аварийность при бурении.

При поддержке АО «Самрук-Қазына» реализованы модульные обучения по направлениям IR School, HR School и школа CnB, Главный-Геолог, в которых участвовали 48 сотрудников Группы компаний КМГ.

442 сотрудника
прошли обучение на тему «Управление рисками Compliance&AML/CFT»

273 сотрудника
прошли обучение по международным стандартам навыков безопасного ведения работ

Программа обучения лидеров преобразований «Алып»

В 2024 году завершился очередной этап обучения молодых специалистов — лидеров преобразований в рамках инициативы «Алып». Этап стал завершением образовательной программы, начавшейся в октябре на форуме «Алып Day», в котором обучились 63 человека.

Основной акцент был сделан на формировании у участников общего понимания культуры бережливого мышления — «Ысырапсыз көзқарас», ее важности для повышения эффективности процессов, а также значимости системного подхода к решению проблем.

Состав программы:

Модуль 1

Методология реализации проектов DMAIC

Модуль 2

Основы эффективного взаимодействия и личной эффективности

Модуль 3

Комплексная грамотность в финансах и технологиях.

После завершения модульного обучения молодые специалисты будут закреплять полученные навыки, реализуя индивидуальные проекты по решению конкретных проблем и устранению потерь в производственных процессах. После завершения программы молодые специалисты смогут выступить наставниками для следующего потока агентов изменений.

63 человека
прошли обучение в рамках инициативы «Алып»

Обучение по вопросам устойчивого развития

Работники, прошедшие обучение в области устойчивого развития:

- Обучение, связанное с технологиями улавливания, хранения и использования углекислого газа (CCU/CCUS), в INPEX Corporation — шесть человек.
- Подготовка экспертов по подтверждению соответствия процесса валидации и верификации парниковых газов — один человек.
- Управление парниковыми газами на предприятии — один человек.
- Стратегический семинар по вопросам ESG — два человека.
- Управление отходами — 121 человек.
- Управление воздействием на биоразнообразие на производственных предприятиях — три человека.
- Регулирование выбросов парниковых газов. Углеродные рынки, внедрение ESG — один человека.
- Улавливание, утилизация и хранение углерода (CCUS) — три человека.
- Разнообразие и инклюзивность — 55 человек.
- Устойчивое развитие — восемь человек.
- Низкоуглеродное развитие на предприятии. Углеродный след продукции — пять человек.
- «Green Ports» по внедрению экологических стандартов и прохождение сертификации EcoPorts — два человека.
- Petro Decarbonization — один человек.

«Лидерская образовательная программа»

Продолжается работа над проектом формирования и развития Плана преемственности на ключевые позиции Группы компаний КМГ — «МАНСАП». В период 2021–2024 годов реализованы Программы развития преемников для пулов «А» «В» и «С».

Также запущена программа наставничества (период реализации — 2023–2024 годы), в рамках которой преемники пулов «А» и «В» выступают в качестве наставников для пула «С». Назначения из пула преемников (кадрового резерва) в 2024 году составляет 35 %.

Корпоративная культура, система коммуникации, профсоюзы

Общекорпоративные мероприятия

Конкурс профессионального мастерства «Үздік маман»

В Мангистауской области 12 октября завершился ежегодный конкурс «Үздік маман — 2024» среди рабочих профессий Группы компаний КМГ.

Свое мастерство в состязании продемонстрировали 300 участников, представляющих 17 профессий нефтегазового комплекса. В этом году конкурс стал еще масштабнее, поскольку в нем приняли участие и сотрудники KMG International из Румынии. Участники финальных соревнований являются победителями первого этапа среди своих коллективов.

Конкурс состоял из двух этапов: тестирование на проверку теоретических знаний и выполнение практических заданий. Соревнования прошли на промышленных площадках дочерних компаний КМГ — АО «Озенмунайгаз», АО «Мангистаумунайгаз» (Жетыбай), АО «КазТрансОйл» (учебный центр Мангистауского нефтепроводного управления), ТОО «КМГ Инжиниринг» (лаборатория химического анализа, г. Актау).

Участники «Үздік маман — 2024» отметили, что конкурс ежегодно объединяет рабочие коллективы дочерних компаний КМГ и помогает оттачивать мастерство по профессиям нефтегазовой отрасли.

Спартакиада КМГ

С 10 по 14 августа 2024 года в городе Павлодаре прошел финальный этап Спартакиады Группы компаний КМГ, приуроченной к 125-летию казахстанской нефти и 125-летию Каныша Сатпаева. В состязаниях приняли участие более 600 атлетов из 27 команд. Участники боролись за звание лучших по 11 видам спорта: арқан тарту, армрестлинг, асық ату, баскетбол, волейбол, киберспорт, мини-футбол, настольный теннис, плавание, тоғызқұмалақ и шахматы.

С 22 по 24 ноября 2024 года прошла IX Спартакиада среди сотрудников Группы компаний АО «Самрук-Қазына». В главном спортивном событии Фонда приняло участие более 800 человек и было разыграно 210 комплектов медалей в 11 видах спорта.

Представители КМГ заняли три первых места по таким видам спорта как волейбол мужской и баскетбол, также армрестлинг среди мужчин до 80 кг. Команда КМГ в общекомандном зачете заняла почетное второе место.

Единая система внутренних коммуникаций

Для КМГ важна реализация внутренних социально ориентированных программ. В первую очередь это создание благоприятных условий для сотрудников Компании: 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 сотрудниками 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 сотрудников о целях и задачах деятельности, доведение текущей ситуации в организации до сотрудников, а также возможность «услышать» вопросы, поднимаемые сотрудниками.

Для поддержания постоянного контакта с сотрудниками и обеспечения механизма обратной связи на предприятиях КМГ внедрена и действует единая система внутренних коммуникаций между работодателями и работниками, важным элементом которой являются отчетные встречи первых руководителей дочерних предприятий с трудовыми коллективами не менее двух раз в год. Первые руководители в своих отчетах представляют коллективу текущую ситуацию: экономика, наличие объемов работ, производственные планы, охрана труда, кадровые и социальные вопросы. На встречах сотрудники имеют возможность задать свои вопросы и получить ответы на них. В 2024 году были проведены 67 отчетных встреч с охватом 9 644 сотрудников ДЗО КМГ, на которых сотрудниками было поставлено более 300 вопросов. Основными вопросами, поднимаемыми работниками на встречах, являлись вопросы производственного характера, по трудоустройству, охране труда, оплате труда, социальной поддержке и др. По всем вопросам сотрудникам даны соответствующие пояснения, приняты решения.

Также в целях создания и поддержания эффективных механизмов прямых коммуникаций между работодателями и сотрудниками в ДЗО, своевременного информирования сотрудников о целях и задачах деятельности в ДЗО, доведения текущей ситуации в организации до сотрудников, формирования позитивного образа предприятия у сотрудников, отслеживания параметров социально-психологического климата в трудовых коллективах в ДЗО осуществляется прием сотрудников 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 сотрудников оперативными объявлениями и сообщениями применяются информационные стенды.

Трудовые условия для сотрудников

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

В соответствии с планами ДЗО в 2024 году было запланировано улучшение 183 объектов социально-бытовой инфраструктуры, в том числе завершено 106 объектов: капитальное строительство 20 объектов, капитальный ремонт — 23, текущий ремонт — 51, обновлено вагонов, культбудок и др. — 12. Затраты составили 3,7 млрд тенге. В 2025 году будет обеспечено завершение оставшихся 77 объектов на сумму 3,1 млрд тенге.

Профсоюзы

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

В Группе компаний КМГ действует 34 профсоюзные организации, которые защищают интересы 36 606 сотрудников.

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 Группы компаний 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, разработке отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов, вопросы развития человеческих ресурсов в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях. КМГ исполняет Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях на 2023–2025 годы.

Ключевые положения данного соглашения исполняются в части улучшения 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.

Для поддержания постоянной обратной связи с профсоюзами руководством дочерних предприятий и КМГ проводятся регулярные встречи с профкомами предприятий, на которых обсуждаются наиболее актуальные вопросы 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.

Программы помощи пенсионерам КМГ

В соответствии с коллективными договорами КМГ со своей стороны выполняет дополнительные обязательства по социальной поддержке неработающих пенсионеров. При выходе на заслуженный отдых в связи с достижением пенсионного возраста, а также после выхода на пенсию сотрудники получают финансовую поддержку: материальную помощь к национальным и государственным праздникам Республики Казахстан, по достижении юбилейных дат; путевки в санатории с частичной компенсацией их стоимости и др.

В 2024 году оказана материальная помощь неработающим пенсионерам Компании в размере более 4 млрд тенге.

Работа с молодежью

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

Дуальное обучение — программа, включающая обучение, стажировку и дальнейшее трудоустройство в Группу компаний КМГ. В 2024 году завершили обучение по программе 149 человек, из которых трудоустроены 56 и продолжают обучение 231 человека.

По программе «Стажер» за период с 2023 по 2024 год обучились 60 человек, из которых трудоустроен 31 человек. Также в 2024 году дополнительно 20 новых стажеров были отобраны на шестимесячный курс обучения по программе «Стажер АНПЗ». Программа включает обучение по специальностям: оператор технологических установок, машинист технологических насосов и компрессоров, приборист и слесарь КИПиА.

В целях подготовки узких специалистов в ТОО «КМГ Инжиниринг» реализована программа «KMGE School» по подготовке наиболее востребованных специалистов. Отбор проводится среди студентов, окончивших 1-й курс (на базе технического и профессионального образования) или 2-й курс (на базе общего среднего образования) бакалавриата. По итогам обучения студент получает сертификат о прохождении обучения по программе и осуществляет трудовую деятельность в ТОО «КМГ Инжиниринг» не менее трех лет. В период 2022–2024 годов обучены 18 человек, которые были трудоустроены, в 2025 году продолжают обучение три человека.

Кроме того, в 2024 году КМГ совместно с ММГ реализовали уникальный проект по подготовке на базе Каспийского университета технологий и инжиниринга им. Ш. Есенова молодых специалистов из числа 60 безработных граждан Мангистауской области. Проект реализуется в связи с необходимостью принятия мер по обеспечению стабильности социальных, трудовых и экономических отношений, а также для снижения уровня безработицы в Мангистауской области. Программа «Образовательный интенсив» помогла 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».

Учитывая тенденцию развития отрасли и современные технологические требования, активно ведется работа с учебными заведениями в регионах присутствия производственных объектов. Проводится работа по взаимодействию с вузами и техническое и профессиональное образование Казахстана по организации и проведению производственной и преддипломной практики студентов. В 2024 году практику прошли 1 713 студента. Компании КБМ, ММГ, ОМГ, ЭМГ, КОА, Курмангазы Петролеум, ПКОП, КТМ, УОГ, Урихтау Оперейтинг, АНПЗ и КГМ оказали финансирование обучения 1 966 студентов в вузах.

Социальная поддержка сотрудников

Коллективные договоры

Компания активно участвует в переговорах с сотрудниками 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 сотрудник имеет право на участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также на 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. КМГ, как социально ответственная компания, полностью поддерживает это право и создает благоприятную среду для реализации права сотрудников на свободу объединений.

С целью поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий, входящих в Группу компаний КМГ, Компанией реализуется комплекс мер, направленных на профилактику возникновения недовольства и напряженности среди сотрудников 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.

На сегодняшний день в 21 компании Группы компаний КМГ действуют коллективные договоры, которыми всего предусмотрено более 50 видов социальной поддержки для сотрудников и членов их семей, а также неработающих пенсионеров. Также в компаниях, в которых не заключены коллективные договоры, социальная поддержка сотрудников оказывается в соответствии с внутренними документами организаций.

В 2024 году количество сотрудников Группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами, составило 38 083 человека.

В связи с истечением сроков в 2024 году коллективные договоры ОМГ, ТОО «KMG EP-Catering», КазГПЗ, ТОО «ОзенМунайСервис» подписаны в новой редакции, в ТОО «ОзенМунайСервис», ТОО «Ойл Транспорт Корпорейшэн», ТОО «Управление по Добыче и Транспортировке Воды» подписаны дополнительные соглашения, согласно которым улучшены социальные пакеты. По инициативе трудовых коллективов в филиале ЧКОО «КМГ Кашаган Б.В.» в РК КЦ КМГ подписаны новые коллективные договоры. В компаниях ТОО «KMG GREEN Energy», ТОО «КМГ Инжиниринг», ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», ТОО «Мангистауэнергомунай», ТОО «Мунайтелеком», ТОО «Oil Services Company», ТОО «KMG PetroChem», ТОО «НМСК «Казмортрансфлот», ТОО «KMG Security» внесены изменения и дополнения во внутренние нормативные документы и пересмотрены виды и условия социальных льгот в сторону увеличения.

более 50 видов
социальной поддержки предусмотрено для работников и членов их семей

38 083 человека
количество работников Группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами в 2024 году

Меры поддержки сотрудников

Дочерние предприятия КМГ, расположенные в Мангистауской, Атырауской, Актюбинской, Кызылординской, Павлодарской областях, предоставляют своим работникам, работающим на условиях полной занятости, социальные льготы:

- материальная помощь на оздоровление к ежегодному трудовому отпуску;
- медицинское добровольное страхование сотрудников и членов их семей на случай болезни (медицинское обслуживание, возмещение расходов на медикаменты и стоматологию);
- приобретение путевок сотрудникам, состоящим на диспансерном учете в связи с заболеваниями;
- возмещение расходов на путевки на санаторно-курортное лечение по итогам профилактического осмотра;
- материальная помощь остро нуждающимся в сложных жизненных ситуациях (лечение, операции);
- материальная помощь сотрудникам, принимавшим участие в ликвидации катастрофы в Чернобыльской АЭС, пострадавшим вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском ядерном полигоне, ветеранам Афганской, Таджикско-афганской войн сотрудникам и лицам, приравненным к участникам ВОВ;
- выплата в связи установлением инвалидности сотрудника (в случае трудового увечья на производстве);
- дополнительная оплата к листам нетрудоспособности;
- материальная помощь сотрудникам-инвалидам;
- пособие при обнаружении профессионального заболевания в связи с исполнением трудовых обязанностей до восстановления либо установления инвалидности;
- материальная помощь сотрудникам по уходу за ребенком до полутора лет;
- материальная помощь ежегодно сотруднику, имеющему ребенка-инвалида;
- оплата отпуска по беременности и родам;
- пособия при достижении сотрудником пенсионного возраста;
- выплаты при досрочном выходе сотрудников на пенсию;
- возмещение расходов на лечение и медикаменты;
- материальная помощь к праздникам, на санаторное лечение, к юбилейным датам и т.д.;
- прочие льготы для сотрудников и членов их семей.

В 2024 году продолжена работа по стандартизации коллективных договоров в целях установления единой системы предоставления добровольных социальных льгот на предприятиях КМГ и обеспечения их транспарентности, прозрачности принципов и подходов при определении и распределении в зависимости от финансово-экономической возможности предприятия.

В 2024 году в Группе компаний КМГ все социальные выплаты и гарантии сохранены и выплачены в соответствии с коллективными договорами. В целом за 2024 год социальная поддержка сотрудников и неработающих пенсионеров оказана в размере 25 млрд тенге.

Расходы на социальную поддержку сотрудников[1], млрд тенге

Распределение социальной поддержки среди сотрудников КМГ

Показатель	%
1. Социальные выплаты на оздоровление и отдых сотрудников:	35
· медицинское страхование	
· отдых сотрудников	
· спорт и физкультура	
· оплата листов нетрудоспособности на льготных условиях	
2. Социальные выплаты, связанные с членами семьи сотрудников:	33
· в связи с рождением ребенка	
· отдых детей сотрудников	
· оплата расходов на детские сады	
· приобретение школьных принадлежностей	
3. Материальная помощь неработающим пенсионерам	17
4. Иные виды социальной поддержки	15

В 2024 году 11 124 сотрудника Группы компаний КМГ были отмечены государственными, ведомственными и иными видами наград за свои заслуги. В отчетном году было организовано торжественное празднование мероприятий в честь 125-летия казахстанской нефтяной промышленности. Также были присуждены награды ко Дню работников нефтегазовой отрасли в честь 125-летия казахстанской нефти — 10 652 награды и ко Дню Республики Казахстан — 214 наград.

[1] В расчет включены консолидируемые компании с долей участия 51 % и более.

Развитие регионов присутствия

Социально-экономические проекты

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.

За период с 2014 по 2024 год реализованы социальные проекты на сумму 255 млрд тенге

В числе наиболее крупных реализованных проектов:

2014 год
Строительство средней школы на 300 мест в г. Кульсары
930 млн тенге

2015 год
Строительство детского сада на 320 мест в г. Павлодар
600 млн тенге

2016 год
Завершение строительства психоневрологического дома-интерната г. Кызылорда на 300 мест
1,35 млрд тенге

2017 год
Строительство Молодежного ресурсного центра г. Кызылорда
1,5 млрд тенге

2018 год
Благоустройство правого берега реки Иртыш в Павлодарской области
1,78 млн тенге

2018 год
Строительство средней школы на 424 места и детского сада на 290 мест в селе Сагыз Кызылкогинского района в Атырауской области
292 млн тенге

2019 год
Строительство завода по опреснению пластовой воды (ОЗПВ) на месторождении «Каражанбас» производительностью 17 тыс. м³ в сутки
21,43 млн тенге

2019 год
Строительство объекта «Конгресс Холл» в г. Туркестан, Центра обслуживания инвесторов в г. Павлодар
5 392 млн тенге

2021 год
Строительство Дома культуры на 300 мест в селе Тасшагыл
200 млн тенге

2022 год
Строительство школ в г. Кульсары Жылыойского района на 300 мест и в г. Атырау в мкр-не Балауса на 600 мест
831 млн тенге

2023 год
Строительство 21 спортивной площадки в г. Жанаозен и пос. Жетыбай и др.
1 млрд тенге

2023 год
Строительство детского сада на 280 мест в селе Бесикти Атырауской области
783млн тенге

Результаты 2024 года

Завершено строительство многофункционального спортивного комплекса в г. Уральск (19,9 млрд тенге)

Состоялось открытие Дворца школьников в г. Кызылорда, профинансированное ТОО «СП «Казгермунай» (2,4 млрд тенге)

Реализуется проект «Отпан»: сеть опорных школ в Мангистауской области. КМГ обновил более 50 учебных кабинетов и образовательных пространств в школах сел Таушык (Тупкараганский район), Жетыбай (Каракиянский район) и Рахат (г. Жанаозен) (всего 504 млн тенге)

Введен в эксплуатацию Центр для реабилитации и поддержки особенных детей в Жылыойском районе Атырауской области (983,2 млн тенге)

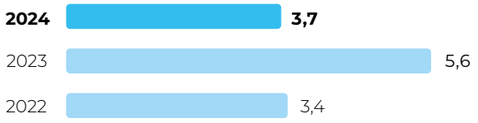
Посажено 4,4 млн сеянцев саксаула на дне Аральского моря (420 млн тенге) и более 600 деревьев в г. Астана (68 млн тенге)

КМГ реализует Программу «Жарқын Болашақ» в целях улучшения уровня образования для детей Мангистауской области. В настоящее время более 1 тыс. обладателей грантов обучаются в 62 образовательных учреждениях, расположенных в десяти регионах страны. На эти цели в 2024 году было выделено 2,4 млрд тенге.

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 900 млн тенге на развитие социальной инфраструктуры г. Жанаозен и Каракиянского района Мангистауской области, 800 млн тенге — для принятия мер по расширению деятельности ГКП «Озенинвест» акимата г. Жанаозен (до 350рабочих мест) по содержанию коммунального хозяйства;
- ЭМГ выделил 617,7 млн тенге на строительство физкультурно-оздоровительного комплекса на 150 мест в селе Тандай Махамбетского района Атырауской области, 100,8 млн тенге на строительство многофункциональных спортивных площадок в микрорайоне Химпоселок, 68 млн тенге выделено на строительство многофункциональных спортивных площадок в микрорайоне Бірлік;
- КГМ перечислил 375,6 млн тенге на социально-экономическое развитие Кызылординской области;
- на социально-экономическое развитие Актюбинской области и ее инфраструктуры в рамках меморандума с акиматом Актюбинской области КОА выделил 168 млн тенге и в социальный фонд Актюбинской области — 205,3 млн тенге, а КТМ — 285,7 млн тенге на развитие социальной инфраструктуры Актюбинской и Мангистауской областей;
- ММГ перечислил 140 млн тенге на социально-экономическое развитие Мангистауского региона и его инфраструктуры;
- ТОО «Урихтау Оперейтинг» выделило 34,4 млн тенге на социально-экономическое развитие региона и его инфраструктуры.

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



Утвержденный бюджет по Северо-Каспийскому проекту на 2024 год в рамках реализации социально-инфраструктурных проектов составил 40 млн долл. США. На проекты в г. Атырау, Макатском районе и в Мангистауской области заложено 11 млн долл. США (1,85 млн долл. США на долю КМГ Кашаган Б.В.).

Утвержденный бюджет по Карачаганакскому проекту на 2024 год в рамках реализации Социально-инфраструктурных проектов составил 54 млн долл. США (5,4 млн долл. на долю КМГ Карачаганак).

В рамках добровольной программы «Игилик» ТШО финансирует согласованные с местными государственными органами значимые проекты по строительству детских садов, школ и других социальных объектов в г. Атырау и Атырауской области, в том числе в Жылыойском районе. Годовой фонд программы составляет 25 млн долл. США.

В 2024 году завершилось строительство средней школы на 600 мест в мкр-не Береке г. Кульсары, берегоукрепительные работы р. Курсай в г. Кульсары, завершается строительство физкультурно-оздоровительного комплекса в с. Жанаталап, а также реализуются прочие проекты в Атырауской области.

Кроме того, в 2024 году на борьбу с паводками, а также на проведение мероприятий по восстановлению после спада воды ТШО выделил 2 млрд тенге. В общей сложности для устройства защиты от воды в г. Кульсары ТШО направил около 100 единиц спецтехники и организовал питание для рабочих, безвозмездно передал более 550 тыс. л ГСМ. В рамках оказания помощи была построена дамба высотой 3 м и протяженностью более 8 км. На строительство было привлечено около 100 сотрудников и более 60 единиц различной техники.

Спонсорство и благотворительность

АО «Каражанбасмунай» перечислило 32 млн тенге спонсорской помощи на строительство детской игровой площадки к 50-летию извержения первого нефтяного фонтана на месторождении Каражанбас.

ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продактс» выделило 180 млн тенге спонсорской помощи Корпоративному фонду социального развития «Шымкент-қайырымды қала» для реализации соцпроектов в г. Шымкент.

В апреле 2024 года КМГ оказал пострадавшим от паводков регионам помощь в размере 10 млрд тенге через корпоративный фонд Samruk Kazyna Trust, единого оператора благотворительной помощи фонда «Самрук-Қазына».

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ

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:

Закон Республики Казахстан от 8 июня 2021 года №47-VII ЗРК «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора» (далее — Закон), вступивший в силу с 1 января 2022 года.

Закон регулирует базовые принципы и основные положения закупок товаров, работ и услуг (ТРУ), необходимых для обеспечения функционирования и выполнения уставной деятельности компаний квазигосударственного сектора, в том числе принадлежащих Группе АО «Самрук-Қазына».

Порядок осуществления закупок акционерным обществом «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» и юридическими лицами, 50 % и более голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Қазына» на праве собственности или доверительного управления (далее — Порядок), утвержденный 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 деятельности[1] 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 Группа компаний КМГ использует 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 ИСЭЗ, заказчики могут осуществлять закупки товаров (с пороговой суммой до 20 тыс. месячного расчетного показателя) конкретных марок и моделей от определенных производителей в электронном магазине www.skstore.kz по перечню категорий товаров, утверждаемых Правлением Фонда.

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.

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