

**68 263****поведенческих наблюдений по безопасности работ**

мероприятий по снижению рисков возникновения несчастных случаев на производстве.

- Проведены выездные презентации с целью обучения работников – новым программам по безопасности, топ-менеджмента – новым программам по вовлеченности в процессы безопасности.
- Продолжается обучение по защитному вождению водителей КМГ. 12 внутренних тренеров обучили около 1 366 водителей (всего 7,2 тыс.).
- Проведен V конкурс Председателя Правления на лучшую инновационную идею в области ОТОС (работники 20 ДЗО подали 103 заявки).
- В рамках Kazakhstan Energy Week 2019 проведен 1-й симпозиум «SPE: охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды и социальная ответственность в Каспийском регионе», собравший 370 участников.
- Проведен V ежегодный Форум генеральных директоров в области безопасности и охраны труда на тему «На пути к нулевому травматизму». Аналогичные

**23 495****поведенческих наблюдений по безопасности вождения**

форумы проводятся в ДЗО: АО «КазТрансОйл» провело форум для линейных руководителей (>150 присутствующих) в г. Нур-Султан.

- Разработаны и внедрены программы по повышению уровня осведомленности работников на местах:
  - подготавливаются и распространяются ежеквартальные послания Председателя Правления работникам с целью повышения культуры безопасности;
  - разработаны и изданы брошюры на тему «Профилактика инфарктов и инсультов», распространены по Группе компаний КМГ;
  - имиджевая продукция с логотипом ОТОС направлена в ДЗО;
  - анимационная заставка «100% безопасность» установлена на компьютеры работников ДЗО и пр.;
  - КМГ проводит встречи с портфельными компаниями Фонда с целью обмена опытом в области ОТОС.

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Стратегия КМГ в области социальной политики нацелена на содействие развитию регионов своей деятельности. Компания соблюдает законодательные и нормативные юридические требования, действующие в Республике Казахстан, а также международные законы и договоры, регулирующие деятельность нефтяных компаний. КМГ поддерживает принципы меритократии, справедливости и объективности, создает каждому работнику оптимальные условия для новых достижений и справедливо оценивает вклад каждого в деятельность КМГ, способствует формированию культуры понимания, заинтересованности и поддержки работниками на всех уровнях стратегических, операционных и производственных целей. В рамках контрактов на недропользование добывающие организации КМГ ежегодно в рамках меморандумов, заключенных с акиматами областей регионов присутствия, отчисляют значительную сумму на социально-экономическое развитие регионов и развитие их инфраструктуры.

Фактическая численность работников на конец 2019 года составила по Группе компаний КМГ (включая ДЗО и совместно-контролируемые предприятия (СКО) с долей участия 50% и более) 70 938 человек.

Доля руководителей высшего ранга по ДЗО и СКО (с долей участия 50% и более), расположенных на территории Республики Казахстан, нанятых из числа представителей местного населения составляет 86%.

Доля работников, относящихся к руководителям всех уровней – 11,3% от общего числа работников, в том числе женщин – 16,5%, мужчин – 83,5%.

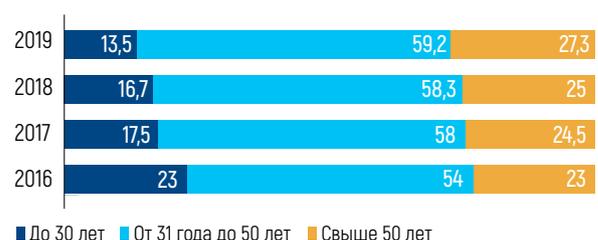
**Фактическая численность работников на конец 2019 года составила по Группе компаний КМГ 70 938 человек.**

СОТРУДНИКИ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, %



■ Мужчины ■ Женщины

СОТРУДНИКИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, %



■ До 30 лет ■ От 31 года до 50 лет ■ Свыше 50 лет

## ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

### РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ

КМГ ежегодно принимает для прохождения производственной и преддипломной практики студентов вузов Казахстана.

В 2019 году трудоустроены три выпускника программы «Жас Оркен».

По программе «Цифровое лето» на летнюю стажировку было принято около 20 участников проекта по Группе компаний КМГ. По итогам стажировки на работу приняты четыре молодых специалиста.

### АДАПТАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

С 2019 года по Группе компаний КМГ фокус концепции обучения направлен на развитие работников производственного направления, как руководителей, инженерно-технического персонала так и работников рабочих профессий. Корпоративным центром совместно с ТОО «КМГ Инжиниринг» разработаны и утверждены программы развития производственных профессий, такие как «Инженер по разработке» (в 2019 году обучение прошли 25 работников добывающих компаний: АО «Озенмунайгаз», АО «Каражанбасмунай», АО «Мангистаумунайгаз», ТОО «КМГ Инжиниринг», ТОО «Казахойл Актобе», ТОО «Казахтуркмунай»).

Также основным направлением развития профессиональных компетенций и обучения работников является модернизация нефтеперерабатывающих заводов, что в свою очередь порождает необходимость повышения квалификации работников данного направления. Так, в 2019 году было проведено модульное обучение для работников ПНХЗ по IBM Maxima и управлению процессами. Для работников ПНХЗ, АНПЗ и Caspi Bitum реализована программа выездного обучения на территории завода «Петромидия» (Румыния) по управлению техобслуживанием.

Основным направлением остается обучение по обязательным программам и курсам повышения квалификации. В 2019 году на обучение свыше 140 тыс. человек израсходовано 6,5 млрд тенге. При расчете количества обученных учитываются пройденные курсы (если один работник прошел обучение по двум программам, количество обученных — два). Среднегодовое количество академических часов на одного сотрудника составляет 17,6 часа.

**свыше 140 тыс. человек**  
прошли обучение по обязательным программам и курсам повышения квалификации

### КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

В Группе компаний КМГ разработана типовая форма коллективного договора, которая устанавливает единые принципы для организации оплаты труда, оказания социальной поддержки, условий труда, режима работы и отдыха.

Каждое предприятие заключает свой коллективный договор между работодателем и работниками.

В 36 производственных предприятиях заключены коллективные договоры. Количество работников группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами, составило 58 710 человек.

**58,7 тыс. человек**  
охваченных коллективными договорами

### ПРОФСОЮЗЫ

Создание профсоюзов на предприятиях Группы компаний КМГ является свободным волеизлиянием работников.

Единой системой внутренних коммуникаций, созданной в Группе компаний КМГ, предусмотрено обязательное проведение консультаций с профсоюзами предприятий КМГ.

В Группе компаний КМГ действует 40 профсоюзных комитетов с учетом первичных и локальных профсоюзов, которые защищают интересы 55 657 работников.

**40**  
профсоюзных комитетов

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

В коллективных договорах и Правилах социальной поддержки организаций Группы компаний КМГ введен единый гарантированный социальный пакет, а также рекомендован дополнительный социальный пакет в зависимости от финансового состояния предприятия и переговорного процесса между работодателями и работниками/проф-союзами.

Коллективными договорами предприятий КМГ предусмотрено 35 видов социальной поддержки для работников и членов их семей, а также для неработающих пенсионеров.

## МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

В компаниях в бизнес-направления «Разведка» и «Добыча» внедрена единая система оплаты труда (ЕСОТ), цель которой обеспечить единый порядок оплаты труда во всех подразделениях и усилить заинтересованность работников в результатах труда. Данной системой предусмотрен ряд условий, при которых сотрудникам предоставляются компенсационные выплаты, надбавки и доплаты. Одним из таких критериев является региональный коэффициент — показатель относительного увеличения заработной платы с целью компенсации дополнительных расходов и повышенных затрат труда, связанных с выполнением работы в регионах с тяжелыми климатическими условиями.

В 2019 году работники КМГ впервые участвовали в соревнованиях на международной арене на базе ПАО «Татнефть». Целью данного мероприятия были: обмен опытом, обучение специалистов, укрепление взаимодействия между компаниями.

На протяжении четырех дней 182 работника из 26 организаций Группы компаний КМГ состязались в рабочем мастерстве.

## ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

КМГ ежегодно проводит Спартакиаду среди работников по разным видам спорта.

В 2019 году Спартакиада прошла в г. Шымкент. В отборочных турах приняли участие более 3 тыс. спортсменов из 48 ДЗО КМГ. В финал игры прошли 350 человек из 26 ДЗО КМГ.

**более 3 тыс.**  
участников Спартакиады КМГ

## СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Всю спонсорскую и благотворительную деятельность Группы компаний АО «Самрук-Қазына» осуществляет Фонд развития социальных проектов Samruk-Kazyna Trust. Фонд осуществляет деятельность при содействии государственных органов, Правительства Республики Казахстан и экспертов в сфере общественной и социальной политики.

В 2019 году по Группе компаний КМГ объем социальных инвестиций в рамках контрактов на недропользования составил 7,6 млрд тенге.

Кроме того, за отчетный период КМГ в рамках поручений Правительства Республики Казахстан, выделила 22,8 млрд тенге на развитие инфраструктуры г. Туркестана (строительство стадиона на 7 тыс. мест, конгресс-холла и амфитеатра на 1 тыс. мест).

**7,6 млрд тенге**  
объем социальных инвестиций в рамках контрактов на недропользования



**ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ОБУЧЕННЫХ СОТРУДНИКОВ ПО ГОДАМ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК**



**ЗАТРАТЫ НА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, МЛРД ТЕНГЕ**



**РАСХОДЫ НА СОЦИАЛЬНУЮ ПОДДЕРЖКУ РАБОТНИКОВ, МЛРД ТЕНГЕ**



Среднегодовое количество академических часов на одного сотрудника составляет 17,6 часа.

При расчете количества обученных учитываются пройденные программы (например, если один работник прошел два курса, количество обученных — два).

В 2019 год на социальную поддержку работников Группы компаний КМГ было израсходовано около 22 млрд тенге, аналогично 2018 году (22 млрд тенге), включая социальную помощь неработающим пенсионерам. Весомую долю социального пакета составляет добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, оказание материальной помощи в связи с рождением, уходом за ребенком, затраты на обучение детей, поддержку многодетных семей, организацию летнего отдыха детей, а также доплата за отдых работников.

**Структура затрат по направлениям поддержки**

Затраты	Доля, %
Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей на случай болезни	22
Оказание материальной помощи в связи с рождением, уходом за ребенком, на обучение детей, многодетным семьям	18
Организация летнего отдыха детей и доплата за отдых работников	17
Социальная поддержка неработающих пенсионеров	7
Материальная помощь на оплату лечения/ операции в случае превышения лимита на медицинское страхование	2
Помощь на приобретение школьных принадлежностей к 1 сентября	3
Материальная помощь ко Дню инвалидов работникам, имеющим супруга(-гу), детей-инвалидов с детства	2
Иные виды социальной поддержки <sup>1</sup>	29

В Группе компаний КМГ отсутствуют различия в базовом окладе и в системе выплаты вознаграждения в зависимости от гендерных различий. Уровень заработной платы в организациях Группы компаний КМГ привязан к должности, а не к работнику, то есть мужчины и женщины, работающие на одной должности, получают одинаковую заработную плату и иные выплаты, предусмотренные правилами оплаты труда в организации. Для руководителей утверждаются годовые КПД, за соответствующее исполнение которых предусмотрены годовые бонусы. Для уровня административных работников утверждаются цели, за исполнение которых работники премируются по итогам каждого квартала.

<sup>1</sup> Иные виды социальной поддержки: материальная помощь при заключении брака воинам-интернационалистам (афганцам), работникам — участникам Чернобыля / жертвам полигона Семей, в связи со смертью работника / близких родственников, по беременности и родам, на организацию похорон, выплата семье работника, погибшего в результате несчастного случая, помощь особо нуждающимся работникам, оплата расходов работников на аренду жилья, бесплатное посещение спортивных сооружений, выплата в связи с достижением юбилейного возраста, оплата детских учреждений, оплата награжденному работнику, выплата в связи с достижением пенсионного возраста, оплата больничных листов на льготных условиях, компенсационные выплаты при приеме на работу, возмещение расходов на лекарства, новогодние подарки детям.