

Нулевой травматизм, или Vision Zero, — это качественно новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления: безопасность, гигиену труда и благополучие работников — на всех уровнях производства. Разработанная Международной ассоциацией социального обеспечения концепция Vision Zero отличается гибкостью и может быть адаптирована к конкретным мерам профилактики, имеющим приоритетное значение для обеспечения безопасности, гигиены труда и благополучия работников. Данная концепция предполагает последовательность действий работодателя, для того чтобы максимально обезопасить работников, создать им оптимальные условия труда. А со стороны

работника это безопасный труд, повышение ответственности не только за себя, но и за коллег.

Начиная с 2018 года КМГ было принято решение о вступлении в IOGP в качестве полноправного члена данной организации.

За годы членства в 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. С 2022 года КМГ перешел на единые для всех членов IOGP «Жизненно важные правила» (Life-Saving Rules), которые заменяют ранее действовавшие по Группе компаний КМГ «Золотые правила».

IOGP провела анализ 2 тыс. несчастных случаев со смертельным исходом в около 100 предприятий — членов IOGP за период с 1991 года по настоящее время. В результате анализа ассоциация выявила наиболее часто повторяющиеся нарушения безопасности.

Для предотвращения этих нарушений были разработаны девять жизненно важных правил сохранения жизни. Эти правила позволяют информировать работников о действиях, которые они могут предпринять для защиты себя и своих коллег от смертельных исходов.



Более подробная информация об ОТ и ПБ — в Отчете об устойчивом развитии

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Социальная ответственность

Кодекс корпоративной социальной ответственности КМГ разработан в соответствии со Стратегией развития Компании, его целью является обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах, оказание сотрудникам мер социальной поддержки, вклад в развитие регионов присутствия, развитие социального партнерства и человеческого капитала.

Действующие системы внутренних коммуникаций между работодателями и трудовыми коллективами, взаимодействие с местными исполнительными органами, профсоюзами и равноправные коллективные переговоры с трудовыми коллективами обеспечивают выполнение 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.



Производственная санитария и гигиена труда

В соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и международных стандартов в области охраны здоровья работников, 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.

Количество случаев смертности, не связанных с травматизмом, среди работников ДЗО уменьшилось на семь случаев, или на 46 % в сравнении с 2021 годом. В основном причиной данных случаев послужило наличие у работников сердечно-сосудистых заболеваний.

В рамках выполнения стратегической инициативы 24 «Управление здоровьем персонала» Стратегии развития АО НК «КазМунайГаз»

на 2022–2031 годы разработаны и согласованы внутренние документы по охране здоровья и производственной санитарии:

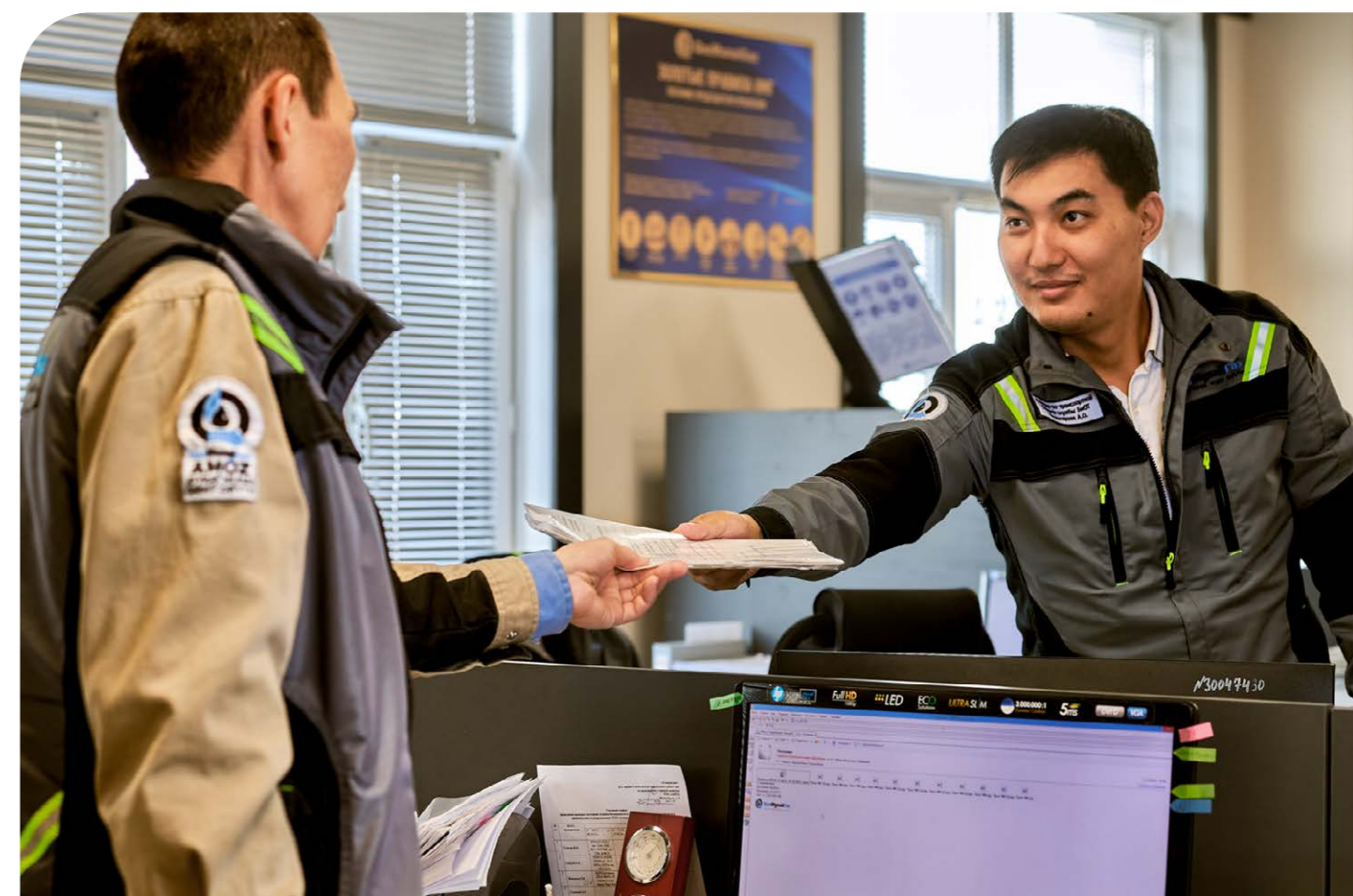
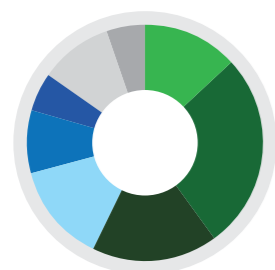
- Программа по управлению здоровьем персонала Группы компаний КМГ;
- Корпоративный стандарт по организации обязательных медицинских осмотров в Группе компаний КМГ;
- Регламент по составлению Единой типовой программы производственного санитарного контроля в Группе компаний КМГ.

Вместе с тем в целях реализации поставленных задач будет утвержден План мероприятий по управлению здоровьем персонала в Группе компаний КМГ на 2023–2025 годы.



Более подробно об управлении здоровьем персонала — в Отчете об устойчивом развитии

Количество случаев смертности, не связанных с травматизмом



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, работа 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 2022 год.

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

Интегральный показатель Samruk Research Services в КМГ в 2022 году составил 74 %.

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

В 2022 году были зафиксированы 11 фактов недовольства со стороны работников ДЗО КМГ, произошедшие в начале отчетного года на фоне январских событий в целом по стране. Поводом для январских недовольств стало повышение цен на сжиженный газ в связи с переходом на рыночный механизм ценообразования, они в свою очередь усилили протестные настроения и среди работников ДЗО КМГ. В феврале 2022 года в Жанаозене часть работников ОМГ приостановила свою работу. Их основное требование — повышение заработной платы не менее чем на 40 %. Для стабилизации обстановки были проведены переговоры с лидерами профсоюзных комитетов и встречи с трудовыми коллективами. По итогам переговоров в целях стабилизации ситуации, обеспечения бесперебойной работы предприятий, а также недопущения дальнейшей эскалации трудового конфликта было принято

решение об увеличении зарплаты на 30 %, по отношению к 2021 году ситуация стабилизировалась.

Наряду с этим 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 (столовые, административно-производственные корпуса, жилые городки и т.д.) и провести 115 капитальных ремонтов объектов социальной инфраструктуры.

С начала года в сторонних подрядных организациях также проходили массовые недовольства, связанные с требованием повышения заработной платы для работников. В связи с чем в целях обеспечения социальной стабильности в регионах присутствия, в том числе Мангистауской, Атырауской, Павлодарской областях, с начала 2022 года КМГ проведена работа по сокращению разрыва в размерах заработных плат между ДЗО КМГ и их подрядными организациями. В этих целях по Мангистауской, Атырауской и Павлодарской областям подписано 199 дополнительных соглашений. Подробнее описано в подразделе «Взаимодействие ДЗО с подрядными организациями».

Показатель	Ед. изм.	2020	2021	2022
Фактическая численность Группы компаний КМГ (консолидация)	Человек	60 173	47 437	47 526

Показатель	Ед. изм.	2020	2021	2022
Мужчины	%	81	82	82
Женщины	%	19	18	18
Производственный персонал	%	92	92	92
Административно-управленческий персонал	%	8	8	8
Работники в возрасте от 31 до 50 лет, из которых:	%	60	59	59
• мужчины	%	80	81	81
• женщины	%	20	19	19
Работники старше 50 лет, из которых:	%	28	29	30
• мужчины	%	82	81	81
• женщины	%	18	19	19
Работники до 30 лет, из которых:	%	12	12	11
• мужчины	%	83	86	86
• женщины	%	17	14	14
Созданные рабочие места	Единиц	961	945	88
От среднесписочной численности	%	1,6	2,1	0,2
Прекращены трудовые отношения ²	Человек	3 513	2 757	3 123
Руководящий состав всех уровней, из которых:	%	11	11	10
• мужчины	%	82	82	82
• женщины	%	18	18	18
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ	%	6	6	7 ²

Учитывая, что направление деятельности Компании сопряжено с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, доля мужчин составляет 82 %, 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 — 59 %, при этом доля мужчин составляет 81 %, женщин — 19 %.

Численность работников старше 50 лет составляет 30 % 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 — 86 %, женщин — 14 %.

Количество созданных рабочих мест в 2022 году составляет 88 ед., или 0,2 % от среднесписочной численности. Количество работников,

с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный период, составило 3 123 человека.

Доля работников, входящих в руководящий состав всех уровней, — 10 % от общего числа работников, в том числе женщины — 18 % (18 % — в 2021 году), мужчины — 82 % (82 % — в 2021 году).

Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ за 2021 год составил 7% (6 % — в 2021 году).

Численность сотрудников

Группа компаний КМГ обеспечивает занятость более 47 тыс. человек в регионах присутствия. Фактическая численность работников на конец 2022 года составила по Группе компаний КМГ 47 526 человек, из которых штатных сотрудников — 44 688 человек, аутстаффинг — 2 838 человек.

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.

² — В расчет включены работники консолидируемых компаний с долей участия 51 % и более.