

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 оффтейк-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. Кроме того, КМГ своевременно выполняет свои обязательства в соответствии с Комплексным планом развития г. Жанаозен. На эти цели в 2022 году по Группе КМГ выделено более 12 млрд тенге, в том числе основная доля вклада на развитие Атырауской и Мангистауской областей приходится на ЧКОО «КМГ Кашаган Б.В.», которое с 2022 года является на 100 % дочерним предприятием КМГ, в том числе:

- ОМГ выделил 1 700 млн тенге на развитие социальной инфраструктуры г. Жанаозен и Каракиянского района.
- ЭМГ выделил 831 млн тенге на строительство школ в г. Кульсары Жылыойского района и в г. Атырау.

- КГМ выделил отчисления на социально-экономическое развитие Кызылординской области и ее инфраструктуры на сумму в размере 149 млн тенге.
- КБМ на основании соглашения, подписанного с акиматом Мангистауской области, перечислил 480 млн тенге на социально-экономическое развитие области и ее инфраструктуры.
- На социально-экономическое развитие Актюбинской области и ее инфраструктуры КОА выделил 169 млн тенге, КТМ — 46 млн тенге, кроме того, во исполнение контракта КТМ перечислил 44 млн тенге акимату Мангистауской области.

На средства ЧКОО «КМГ Кашаган Б.В.» в отчетном периоде завершены социальные проекты на сумму более 8 млрд тенге: благоустройство микрорайонов, строительство студенческого общежития на 500 мест в г. Актау, строительство трехэтажного 60-квартирного жилого дома в г. Кульсары Атырауской области. Также в 2022 году начаты такие проекты, как строительство семейно-врачебной амбулатории на 50 посещений в мкр-не Береке, строительство пристройки на 80 мест к областному детскому реабилитационному центру, строительство детского сада на 160 мест в жилом массиве Орлеу (с. Таскала-2) г. Атырау, строительство трехэтажных 60-квартирных жилых домов в с. Миялы Кызылкогинского района, строительство трехэтажных 60-квартирных жилых домов в с. Махамбет Махамбетского района, строительство трехэтажных 60-квартирных жилых домов в с. Аккыстау Атырауской области, продолжается строительство учреждения «Дворец школьников» для детей и подростков в г. Актау, которое начато в 2021 году.

Показатель	2020	2021	2022
Средства, перечисленные в местные исполнительные органы (контракты по недропользованию), млрд тенге	4,5	8 ¹	11,7 ²

1 — 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.
2 — Основная доля вклада на развитие Атырауской и Мангистауской областей приходится на «КМГ Кашаган Б.В.», который с 15 сентября 2022 года является на 100 % дочерним предприятием КМГ.

Спонсорство и благотворительность

Благотворительная и спонсорская деятельность Компании осуществляется Фондом развития социальных проектов Samruk-Kazyna Trust, который является Единим оператором благотворительной деятельности группы компаний АО «Самрук-Қазына».

Благотворительная деятельность Samruk-Kazyna Trust направлена на помощь людям, сообществам в социальном и медицинском секторе, развитие медиа- и культурного сообщества, развитие человеческого потенциала, укрепление трудовых отношений, межнациональных отношений, инвестиции в устойчивое развитие общества, поддержку региональных бизнес-инициатив.

Портфель проектов из бюджета 2022 года составляет 43 проекта на общую сумму 10,4 млрд тенге, из которых четыре проекта реализованы/реализуются, учитывая потребности КМГ:

- ОФ «Жарылқау» — проект «Укрепление материально-технической базы общеобразовательных школ г. Жанаозен» на сумму 168,9 млн тенге;
- ОФ «Образовательный фонд IQanat» — проект «IQanat-Жарқын болашақ» на сумму 253 млн тенге;
- ОФ «Bilim Foundation» — проект «Жарқын болашақ» на сумму 292,5 млн тенге;
- КФ «Компания по строительству объектов» — проект «Строительство спортивных площадок в г. Жанаозен и пос. Жетыбай» на сумму 1,01 млрд тенге.

В 2022 году правлением Фонда утверждены Правила планирования, рассмотрения и предварительного одобрения благотворительной помощи (благотворительного проекта) организациями, входящими в группу компаний АО «Самрук-Қазына», на основании которых для КМГ и его дочерних предприятий предоставляется определенный лимит на благотворительность. С учетом этого в 2023 году КМГ планирует принять Политику благотворительности.

В 2022 году решением совета директоров Фонда в Благотворительную программу АО «Самрук-Қазына» включены социальные проекты за счет средств:

- ОМГ — на строительство Дворца школьников в г. Жанаозен Мангистауской области с предполагаемой вместимостью 500 мест в одну смену на сумму 8 224 545 тыс. тенге;
- ЭМГ — 1) на строительство здания коррекционного кабинета на 150 детей с ограниченными возможностями в Жылыойском районе Атырауской области на сумму 591 832 863 тенге; 2) на строительство четырех многофункциональных спортивных площадок в поселках Доссор и Макат Макатского района, Мукур Кызылкогинского района, Аккистау Исатайского района Атырауской области на общую сумму не более 706 228 840 тенге.

Также дочерними предприятиями КМГ оказана благотворительная помощь местным сообществам регионов Атырауской, Мангистауской, Актюбинской, Кызылординской, Туркестанской, Павлодарской, Западно-Казахстанской областей и г. Астаны на сумму в размере более 2,5 млрд тенге.

Работа со студентами и молодыми специалистами

Группа компаний КМГ уделяет внимание и работе со студентами и молодыми специалистами. Учитывая тенденцию развития отрасли и современные технологические требования, активно ведется работа с учебными заведениями в регионах присутствия производственных объектов.

Таким образом, на постоянной основе реализуется программа дуального обучения на базе компаний ЭМГ, ПНХЗ и АНПЗ, а также на предприятии КБМ в г. Актау. В 2022 году 26 выпускников данной программы трудоустроены на производственных объектах КМГ.

Вместе с тем ТОО «КМГ Инжиниринг», занимающееся научно-исследовательской деятельностью, активно реализует программу подготовки молодых специалистов по узким специальностям для дальнейшего трудоустройства совместно с Атырауским университетом нефти и газа им. Сафи Утебаева. В рамках программы на данный момент обучаются и проходят углубленную программу обучения, а также практику на базе ТОО «КМГ Инжиниринг» 10 студентов данного вуза.

Кроме того, в 2022 году АО НК «КазМунайГаз» совместно с ММГ реализовали уникальный проект по подготовке молодых специалистов из числа

безработных граждан Мангистауской области на базе Государственного инженерно-технологического университета им. Ш. Есенова в связи с необходимостью принятия мер по обеспечению стабильности социальных, трудовых и экономических отношений, а также достижения стратегических целей и задач в области устойчивого развития, а именно в снижении уровня безработицы в Мангистауской области.

Для подготовки безработных граждан к дальнейшему трудоустройству на базе ММГ была подготовлена программа «Образовательный интенсив», которая помогла им овладеть необходимыми знаниями

Единая система внутренних коммуникаций

В целях создания и поддержания обратной связи между работодателями и работниками и улучшения социально-психологического климата в трудовых коллективах Группы компаний КМГ, поддержания постоянного контакта с работниками и обеспечения механизма обратной связи по предприятиям 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 работники имеют возможность задать свои вопросы и получить ответы на них.

Также имеются иные виды внутренних коммуникаций:

- внеплановые встречи руководства предприятий с профсоюзами, трудовым коллективом с целью обсуждения вопросов, требующих оперативного принятия решения;

Социальная поддержка сотрудников

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

Согласно всем коллективным договорам по Группе компаний КМГ социальная поддержка оказывается по 35 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 2022 году коллективные договоры КБМ, ТОО «Управление по добыче и транспортировке воды», ТОО «КенКурылысСервис», КТМ, АНПЗ, ПКОВ, ТОО «Мангистауэнергомунай», ТОО «Мунайтелеком»

и навыками для дальнейшего трудоустройства и адаптации на рабочем месте. По итогам реализации программы 223 гражданина трудоустроены в ММГ, для большинства из них это первое рабочее место.

Помимо этого, на постоянной основе в Группе компаний КМГ проводится работа по взаимодействию с вузами и ТиПО Казахстана по организации и проведению производственной и преддипломной практики студентов.

- корпоративный информационный сайт, газета;
- монитор для видеообъявлений, ящик для предложений работников;
- консолидация коллектива: профессиональные конкурсы, спортивные мероприятия, корпоративные праздники и т.д.

Данным регламентом предусмотрена возможность каждого работника обратиться с вопросами и своевременно получить ответ.

В 2022 году в 20 ДЗО, имеющих производственный персонал, проведено порядка 80 отчетных встреч первых руководителей с трудовыми коллективами. Основными вопросами, поднимаемыми работниками на встречах, являлись повышение заработных плат, трудоустройство детей работников, точечные вопросы по медобслуживанию, вопросы улучшения условий труда, в том числе необходимость ремонта или строительства здания и помещений. По всем вопросам работникам даны соответствующие пояснения, приняты решения.

подписаны в новой редакции в связи с истечением сроков, увеличены размеры по многим социальным выплатам, при этом учитывались действующие нормы по Группе компаний КМГ. Необходимо отметить, что объем социальных выплат значительно вырос в сравнении с предыдущими периодами.

За 2022 год расходы на социальную поддержку сотрудников Группы компаний КМГ составили около 24 млрд тенге, включая социальную помощь неработающим пенсионерам предприятий.

Параметр	2020	2021	2022
Расходы на социальную поддержку сотрудников, млрд тенге	21	22	24

Распределение социальной поддержки сотрудников Группы компаний КМГ

Показатель	%
Медицинское страхование работников и членов их семей	33
Материальная помощь неработающим пенсионерам	17
Отдых / улучшение жилищных условий работников / посещение спортивных учреждений	15
Материальная помощь, связанная с рождением детей / беременностью и родами / отпуском по уходу за детьми / оплатой детских дошкольных учреждений / приобретением школьных принадлежностей к 1 сентября	13
Материальная помощь многодетным и малообеспеченным семьям / особо нуждающимся работникам / инвалидам, работникам, имеющим супруга(-у), детей-инвалидов с детства (1-й, 2-й и 3-й групп) / в связи со смертью работника / членов его семьи / в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности / на оплату медицинского лечения / воинам-интернационалистам (афганцам) / участникам ликвидации Чернобыльской аварии, Семипалатинского полигона / пособие по временной нетрудоспособности на основании льготных условий	8
В связи с достижением возраста (юбилейного/пенсионного)	6
Иные виды социальной поддержки	8

За 2022 год Группа компаний КМГ провела 177 проверок подрядных организаций на предмет соблюдения трудового законодательства. Из них 156 проверок были плановыми, а остальные — внеплановыми. В ходе мониторинга было обнаружено, что основные требования работников касались заработной платы и приема в штат ДЗО КМГ.

177 проверок

проведено КМГ в 2022 году

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 рамках централизации указанной работы в Корпоративном центре создан сектор по работе с подрядными организациями (далее — IR). В ДЗО КМГ созданы соответствующие структурные подразделения. Деятельность данных подразделений направлена на осуществление мониторинга и контроля в области соблюдения трудового законодательства, обеспечения социально-бытовых условий.

По Мангистауской области в 12 ДЗО КМГ созданы отдельные подразделения IR, в одном ДЗО самостоятельный отдел IR не создан и работу IR совмещают с другими направлениями.

По Атырауской области в трех ДЗО КМГ открылись отдельные подразделения IR.

По Актыбинской области в одном ДЗО открылось подразделение IR, два ДЗО работу IR совмещают с другими направлениями.

В Павлодарской, Кызылординской областях и городе Шымкент не сформированы отдельные структуры IR, работа с подрядчиками совмещается с другими направлениями.

На местах в ДЗО определены ответственные, которые проводят проверки подрядных организаций на предмет соблюдения требований действующего законодательства для работников.

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

- увеличена заработная плата работников подрядных организаций;
- принято решение о ежегодной индексации заработных плат подрядчиков на уровень инфляции по аналогии с заработными платами заказчика;
- введен гарантированный социальный пакет для работников подрядных организаций.

Проводимые работы согласованы с Межведомственным штабом по решению проблемных вопросов г. Жанаозен, Атырауской и Павлодарской областей.

ДЗО КМГ Мангистауской области с подрядными организациями заключено 158 дополнительных соглашений, предусматривающих данные изменения и, соответственно, увеличение тарифов на услуги. Принимаемые меры по повышению заработной платы охватывают более 19 тыс. работников. В среднем увеличение заработной платы составляет порядка 35–40 %. В денежном эквиваленте сумма подписанных дополнительных соглашений составляет 37,2 млрд тенге.

По Атырауской области (АНПЗ) подписано 12 дополнительных соглашений. Принимаемые меры по повышению заработной платы охватывают более 1,3 тыс. работников. В среднем увеличение заработной платы составит от 13 до 76 %. В денежном эквиваленте сумма подписанных дополнительных соглашений составит 3,5 млрд тенге.

По Павлодарской области (ПНХЗ) подписано 29 дополнительных соглашений. Принимаемые меры по повышению заработной платы охватывают более 2,4 тыс. работников. В среднем увеличение заработной платы составляет от 14 до 56 %. В денежном эквиваленте сумма подписанных дополнительных соглашений составляет 5,9 млрд тенге.

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 2022 году, с 3 по 7 октября, конкурс проведен на месторождениях Акшабулак и Нұралы КГМ с участием представителей 17 ДЗО КМГ по 13 рабочим профессиям: операторы по добыче нефти и газа, по исследованию скважин, по поддержанию пластового давления, по подготовке нефти, технологических установок, бригады КРС и ПРС, слесари, электрогазосварщики, электромонтеры, лаборанты химического анализа, машинисты компрессорных установок и токари.

Победители внутренних конкурсов дочерних предприятий КМГ, занявшие первое призовое место, участвовали в Корпоративном конкурсе КМГ.

Теоретическая часть конкурса проведена в формате электронного тестирования в онлайн-режиме. Для практических заданий составлены регламенты, рассмотрены и согласованы конкурсной комиссией КМГ используемое оборудование, инструменты, рабочие места. Практика оценена членами жюри, которые определены из числа производственного персонала работников предприятий КМГ.

Торжественное награждение победителей проведено в Драматическом театре им. Бекежанова с выступлением местных музыкальных исполнителей Кызылординской области.

Победители конкурса, занявшие первые места, награждены медалями «Үздік маман» и дипломами. Они также приглашены на торжественное собрание КМГ с участием Председателя Правления КМГ, посвященное Дню Республики Казахстан. Всего участников мероприятия более 230 человек, в том числе конкурсантов 120 человек.

Спартакиада КМГ

В целях консолидации трудовых коллективов в 2022 году проведена спартакиада КМГ.

В спартакиаде участвовало более 1,6 тыс. человек с 33 предприятий, которые были разделены на восемь групп. Спартакиада проходила в два этапа: первый, отборочный этап в восьми группах, распределенных по дислокации ДЗО, прошел до 18 июля 2022 года. Финальная часть прошла в г. Атырау с 8 по 12 августа 2022 года.

В финальной части участвовало порядка 400 представителей дочерних и зависимых организаций.

Соревнования проводились по следующим видам спорта: мини-футбол, волейбол, баскетбол, настольный теннис, теннис, шахматы, плавание, тогызкумалак, аркан-тарту, легкая атлетика.

В финале спартакиады АО «Самрук-Қазына» АО НК «КазМунайГаз» завоевало суперкубок спартакиады.

ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Программы обучения и повышения квалификации

Главной целью развития персонала в Компании является обеспечение стабильного успеха КМГ через повышение эффективности деятельности работников путем формирования и развития знаний, навыков и компетенций, отвечающих потребностям Компании и способствующих достижению стратегических целей.

Обучение на тему «Лидерская образовательная программа»

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

Реализована программа развития преемников пула «А» — «Лидерская образовательная программа» совместно со МШУ «СКОЛКОВО». Членами пула «А» успешно пройдены модули программы, отвечающие за проработку навыков реализации стратегии и управления изменениями.

Разработана и запущена программа развития преемников пула «Б» — «На пути к совершенствованию — Кемелдік жолында». Программа основана на стратегических целях Компании, модели компетенций и ценностей, изучение и отработка навыков по которым будут способствовать лидерам — руководителям среднего звена в успешной реализации стратегии Компании.

В программу вошли следующие основные направления:

- «Лидерство и коммуникации»;
- «Управление культурой устойчивости»;
- «Управление культурой безопасности»;
- «Лидерство в стратегии»;
- «Управление проектами».

Лидерские программы актуальны как для высшего руководства, так и для инженерно-технического состава Компании, так, в целях ознакомления с основными вызовами и тенденциями развития производственных отношений, а также формирования навыков производственного лидерства и ролевой модели руководителя на местах в ОМГ реализуется программа комплексного обучения для руководителей высшего и среднего звена ОМГ.

Данная программа стартовала осенью 2022 года с первого модуля под названием «Школа производственных отношений» и на сегодняшний день является также коммуникационной и дискуссионной площадкой для руководителей ДЗО и КМГ в целях улучшения корпоративной культуры, коммуникаций. Обучение прошли более 400 работников ОМГ.

Вместе с тем в целях развития линейных руководителей производственных компаний и профессиональных объединений проводятся программы по развитию коммуникаций, тайм-менеджменту, финансовой грамотности. Важное внимание уделяется выстраиванию коммуникаций и развитию внутренней культуры в Группе компаний КМГ, построению диалога между руководством и персоналом.

Таким образом, в целях выстраивания конструктивного диалога между руководством и представителями работников проведены встречи Председателя Правления КМГ М.М. Мирзагалиева и руководителей Компании с руководством и лидерами профсоюзов дочерних компаний — ОМГ, ММГ и КБМ. На встрече присутствовали руководители дочерних компаний и представители профсоюзных объединений. Встречи проходили в формате тренинговой сессии с элементами командообразования, с применением инструментов фасилитации и командного коучинга.