

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:

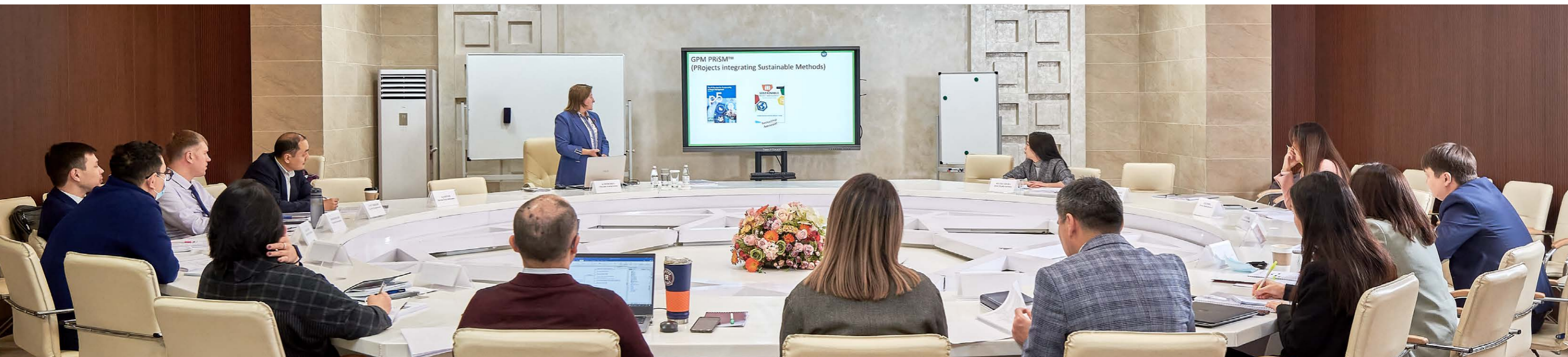
- «Лидерство и коммуникации»;
- «Управление культурой устойчивости»;
- «Управление культурой безопасности»;
- «Лидерство в стратегии»;
- «Управление проектами».

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.



### Обучение по вопросам устойчивого развития

Вопросы устойчивого развития, в том числе энергоперехода, выбросов парниковых газов, декарбонизации, устойчивого управления проектами и других аспектов, также являются важными и актуальными для Компании в целом и для реализации ее стратегических целей. Работники ежегодно совершенствуют свои знания и навыки в данном направлении в соответствии с мировыми стандартами и трендами.

В 2022 году реализовано обучение работников по программе «Устойчивое управление проектами» (Green Project Management), в рамках которой изучены лучшие практики применения концепции устойчивого развития в проектах, с привлечением специалистов и руководства Корпоративного центра и дочерних компаний.

Ежегодно проводится сертификация ключевых работников, занимающихся реализацией стратегически важных проектов, по международным стандартам управления проектами IPMA и GPM.

В целях повышения потенциала сотрудников Группы компаний КМГ для специалистов проводятся

тренинги и семинары по разным аспектам низкоуглеродного развития. Так, при экспертной поддержке сотрудников компании Chevron New Energies в октябре 2022 года для сотрудников ДЗО КМГ был проведен трехдневный воркшоп по теме «Технология улавливания и хранения углерода».

В ноябре 2022 года для 45 сотрудников дочерних организаций и Корпоративного центра, которые вовлечены в процессы управления энергоэффективностью и контроля за выбросами парниковых газов, был организован двухдневный семинар «Энергопереход и управление выбросами парниковых газов на предприятии».

Также сотрудники Группы КМГ повышают свою компетентность через участие в тренингах от международных организаций.

### Обязательное обучение по технике безопасности

С 2021 года работники Корпоративного центра КМГ проходят обязательное обучение по технике безопасности и охране труда, промышленной безопасности и пожарно-техническому минимуму на платформе ТОО «КМГ Инжиниринг». Центр развития компетенции ТОО «КМГ Инжиниринг»

имеет лицензионное разрешение на проведение данного обучения и выдачу сертификатов установленного образца. Обучение работников нашей Компании на внутреннем ресурсе позволяет адаптировать программы в соответствии с внутренними запросами Компании и обеспечивать бесперебойный доступ к обучающим ресурсам.

Также с целью профилактики дорожно-транспортных происшествий на производстве запущено обучение водителей Группы компаний КМГ по программе «Защитное вождение» в соответствии с международным стандартом ROSPA (Великобритания). В 2022 году обучение реализовано для более чем 350 водителей, осуществляющих развозку/перевозку работников и перевозку опасных грузов, КБМ, ТОО «ОйлТранспортКорпорейшн», ТОО «КМГ-Security». Планируется реализация программы «Защитное вождение» для водителей всех категорий Группы компаний КМГ в последующие годы.

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

В рамках развития политики прозрачности особое внимание уделяется вопросам закупочной деятельности, таким образом, в целях повышения уровня компетенции специалистов в области закупочной деятельности запущена программа для специалистов в сфере закупок Корпоративного центра и дочерних компаний Группы КМГ — «Новый порядок осуществления закупок и управления закупочной деятельностью АО «Самрук-Қазына» и ИСЭЗ 2.0».

В программе принимают участие более 450 работников 37 компаний Группы КМГ.



Более подробная информация об обучении сотрудников — в Отчете об устойчивом развитии

