



Развитие персонала

Социальная ответственность

Кодекс корпоративной социальной ответственности КМГ разработан в соответствии со Стратегией развития Компании, целями которого являются 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 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.

В соответствии со Стратегией развития АО НК «КазМунайГаз» на 2022–2031 годы в КМГ будет создана программа по управлению здоровьем персонала Группы КМГ в целях заботы о здоровье и повышения качества жизни работников Группы КМГ, в фокусе которой будут три основных направления:

- профилактика профессиональных заболеваний;
- повышение осведомленности и мотивации работников к здоровому образу жизни;
- борьба с пандемией и ее последствиями.

В рамках реализации одного из направлений «Профилактика профессиональных заболеваний» с целью полного учета

заболеваемости у работников Группы компаний КМГ, планируется оптимизировать отчетные формы №3 и №4 Информационной системы охраны труда КМГ и внести новые пункты, в том числе новое направление «Профессиональные отравления и заболевания». На текущий момент этот пункт находится в работе у разработчиков данной информационной системы.

В 2021 году деятельность КМГ в области устойчивого развития была оценена на международном уровне рейтинговым агентством Sustainalytics. Социальная составляющая рейтинга за 2021 год оценена на 72 балла (70 баллов в 2020 году). КМГ занимает 16-ю позицию среди 251 компании по отрасли в мире, что отражает достаточно высокие показатели Компании в области социальной ответственности.

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 2020–2021 годы.

При разработке указанного плана используются 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 2021 году составил 79 %.

Индекс вовлеченности практически во всех ДЗО составил 83 % (наблюдается благоприятная или стабильная обстановка). Этот показатель является одним из самых высоких в сравнении с аналогичными значениями за всю историю проведения исследований.

Индекс социального благополучия находится в стабильной зоне (61 %). Стоит отметить, что он зависит от внешних экономических обстоятельств, уровня дохода и финансовой грамотности. Индекс социального спокойствия отражает уровень социальной напряженности коллектива, оценку протестного потенциала и мотивы гипотетической готовности к акциям протеста. Этот показатель составил 80 % и на сегодняшний день оценивается как «стабильный» согласно ранговой шкале значений.

Несмотря на все проводимые мероприятия для поддержания социальной стабильности на предприятиях, в 2021 году было зафиксировано 40 фактов недовольства со стороны работников сторонних подрядных организаций. Причиной случаев недовольств с их стороны явилась существенная разница в заработных платах работников ДЗО КМГ и сторонних нефтесервисных организаций в связи с изменениями в Трудовом кодексе с января 2021 года в части уравнивания заработных плат штатных работников и аутстаффинга.

При рассмотрении требований подрядных организаций КМГ подходил дифференцированно к выбору путей урегулирования

конфликта (выделение объемов, увеличение тарифа, использование внутренних ресурсов работодателя и т.д.).

В результате большая часть конфликтных вопросов была урегулирована за счет внутренних резервов работодателей, которые фактически не доплачивали своим работникам. Однако для стабилизации достигнутых положительных результатов Компанией приняты решения по увеличению объемов работ для подрядных организаций, что учитывается в производственных программах на 2022 год.

КМГ приняты меры по сокращению разрыва в заработных платах между нашими работниками и подрядчиками, введены система премирования аналогично заказчикам и гарантированный социальный пакет. В результате заработная плата работников подрядных организаций была увеличена в среднем на 30–35 %. В этих целях уже заключено 156 дополнительных соглашений с 90 подрядными организациями, что потребовало дополнительных затрат в размере порядка 35 млрд тенге.

Но данные меры не привели к полному удовлетворению запросов работников подрядных организаций. В начале 2022 года началась вторая волна забастовок среди работников подрядных организаций, усугубившаяся на фоне январских событий. Причиной забастовок было повышение цен на сжиженный газ, произошедшее 1 января 2022 года в связи с переходом на рыночный механизм ценообразования. Также в феврале текущего года в Жанаозене часть работников АО «Озенмунайгаз» приостановила свою работу. Их основное требование — повышение заработной платы не менее чем на 40 %.

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.

Руководством КМГ были проведены переговоры с лидерами профсоюзных комитетов ОМГ 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.

Численность сотрудников

Группа компаний КМГ обеспечивает занятость более 47 тыс. человек в регионах присутствия. Фактическая численность работников на конец 2021 года составила по Группе компаний КМГ 47 437 человек, из которых штатных сотрудников — 44 650 человек, аутстаффинг — 2 787 человек. Следует отметить, что указанное количество сотрудников не учитывает работников АО «КазТрансГаз» (АО НК «QazaqGaz») численностью 11 242 человек в связи с его передачей 9 ноября 2021 года основному акционеру АО «Самрук-Қазына».

Учитывая, что направление деятельности Компании сопряжено с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, доля мужчин составляет 82 %, женщин — 18 %. 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 29 % от общей численности персонала, при этом доля мужчин — 81 %, женщин — 19 %.

Численность сотрудников

Показатель	Ед. изм.	2019	2020	2021
Фактическая численность Группы компаний КМГ (консолидация)	Человек	61 587	60 173	47 437

Разбивка численности сотрудников по категориям

Показатель	Ед. изм.	2019	2020	2021
Мужчины	%	82	81	82
Женщины	%	18	19	18
Производственный персонал	%	91	92	92
Административно-управленческий персонал	%	9	8	8
Работники в возрасте от 31 до 50 лет, из которых:	%	58	60	59
• мужчины	%	80	80	81
• женщины	%	20	20	19
Работники старше 50 лет, из которых:	%	27	28	29
• мужчины	%	82	82	81
• женщины	%	18	18	19
Работники до 30 лет, из которых:	%	14	12	12
• мужчины	%	85	83	86
• женщины	%	15	17	14
Созданные рабочие места	Ед.	385	961	945
От среднесписочной численности	%	0,6	1,6	2,1
Прекращены трудовые отношения	Человек	4 512	3 513	2 757
Руководящий состав всех уровней, из которых:	%	11	11	11
• мужчины	%	83,5	82	82
• женщины	%	16,5	18	18
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ	%	7	6	6

Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 12 % в общей численности персонала, при этом доля мужчин — 86 %, женщин — 14 %.

Количество созданных рабочих мест в 2021 году составляет 945 ед., или 2,1 % от среднесписочной численности. Количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный период, составило 2 757 человек.

Доля работников, входящих в руководящий состав всех уровней, — 11 % от общего числа работников, в том числе женщины — 18 % (18 % — в 2020 году), мужчины — 82 % (82 % — в 2020 году).

Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ за 2021 год составил 6 % (6 % — в 2020 году).