

**ВОЗДУХ** – символизирует наши отношения с окружением и с миром. Он наполняет все вокруг нас, при этом ощутить его можно только тогда, когда мы движемся. Это подобно социальным отношениям, без активного взаимодействия не может быть никакого развития.

# СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

Практики техника безопасности .....	51
Охрана труда и здоровья .....	59
Практики трудоустройства .....	67
Конфликты и обеспечение безопасности .....	83
Местные сообщества .....	87



GRI 2-23

Деловой принцип: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Деловой принцип: СОТРУДНИКИ

Деловой принцип: МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Прим.: более детально принципы раскрыты в соответствующих главах раздела.

2022 г.

ПОКАЗАТЕЛИ ТБ:



Частота травм с потерей  
трудоспособности

0,22



Частота ДТП

0

МОНИТОРИНГ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ  
ОТНОШЕНИЙ:



~17 тыс.  
работников из

151

подрядной организации

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА:



17

заседаний

Консультативных советов



150

путевок

для пенсионеров в санаторий

СОТРУДНИКИ:



4 053

Размер общего повышения  
зарплат



22%

Охрана труда, техника безопасности и целостность объекта – ключевые факторы успеха в разработке и эксплуатации любого нефтегазоконденсатного месторождения. Безопасность персонала на производстве, связанная с рисками выбросов сероводорода, утечек и ДТП, является первостепенной задачей для Компании. Каждый работник должен возвращаться домой целым и невредимым, а утечки на производстве должны быть полностью исключены.

Компания КПО прилагает много усилий на поддержание эффективной культуры ОТ, ТБ и ООС как внутри организации, так и за ее пределами.



## GRI 2-23

### Деловой принцип: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Мы придерживаемся системного подхода в решении вопросов охраны труда, техники безопасности, обеспечения безопасности в целях постоянного улучшения показателей деятельности.

В этих целях мы относим данные вопросы к разряду вопросов, имеющих критически важное значение для бизнеса, устанавливаем нормы и целевые показатели в целях постоянного улучшения, а также проводим оценку, анализ и предоставляем отчетность внешним сторонам.



#### Работа над техникой безопасности в 2022 г.

##### ПРОЦЕНТ ВЫПОЛНЕНИЯ:



# 90%

Мероприятия по дорожной безопасности



# 100%

Мероприятия по культуре ОТ, ТБ и ООС

##### Обходы по ОТ, ТБ и ООС:



# 224%

высшим руководством



Оценка аудитов уровня культуры ТБ

# 80%

расчётливая



Обучение «Жизненно важные правила»

# 90%

работников



# 22 798

карточек по ОТ, ТБ и ООС

## ПРАКТИКИ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

В целях снижения рисков по технике безопасности и воздействия Компании, мы установили ряд задач. Результаты их реализации представлены далее.

Таб. 7. Наши задачи в области охраны труда и техники безопасности GRI 3-3

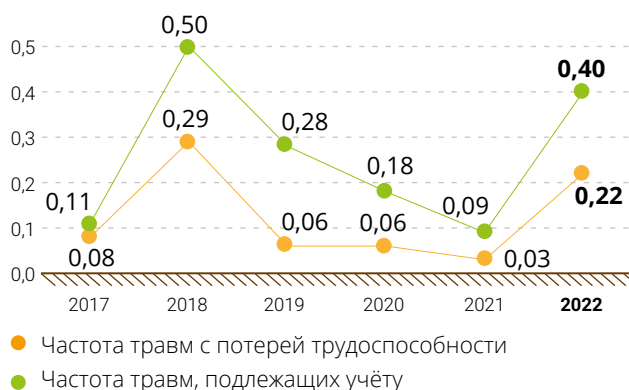
Наши задачи в 2022 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2022 г.	Задачи на 2023 г.
Продолжить реализацию Плана мероприятий по развитию лидерства и повышению культуры в сфере ТБ	Заменено	План мероприятий по развитию лидерства и повышению культуры в сфере ТБ был отменен и заменен Планом по трансформации культуры безопасности КПО.	Выполнить План по трансформации культуры безопасности и лидерства
Выполнить План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2022 г.	Выполнено	Мероприятия и кампании, запланированные на 2022 год, были успешно реализованы.	Выполнить План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2023 г.
Система управления безопасностью дорожного движения	Выполнено	Для успешного прохождения сертификации по стандарту ISO 39001 в 2022 году, КПО выполнила следующие мероприятия: в 2020 году, был проведён анализ пробелов и начата подготовка к сертификации, в 2021 году была успешно пройдена предварительная сертификация.	Успешно пройти надзорный аудит по стандарту ISO 39001
Провести оценку уровня культуры ТБ в Компании	Выполнено	В целях определения уровня культуры ОТ, ТБ и ООС в КПО проведен ряд оценок: две внутренних оценки сотрудниками Компании (в марте и декабре) и оценка третьими сторонами и операторами (в июле-августе 2022 г). Результат оценки уровня культуры ТБ: 80% расчётливая.	Повысить культуру ТБ в КПО, уделяя особое внимание вопросам лидерства и поведения в области ТБ в рамках задачи по выполнению Плана по трансформации культуры безопасности и лидерства

## Показатели по ОТ и ТБ GRI 3-3, 403-2, 403-9, ЦУР 3.9, 8.8

Мы планируем деятельность в области техники безопасности и охраны труда, отслеживая динамику своего прогресса и наблюдая за событиями в мире. Мы измеряем частоту происшествий, имевших место за период выполнения определенного объема работ с учетом человеко-часов. Наши показатели по охране труда и технике безопасности представлены за период 2017–2022 гг. с акцентом на 2022 г.

На графике 4 показаны частота травм с потерей трудоспособности (ЧТПТ)<sup>2</sup> и частота травм, подлежащих учёту (ЧТПУ)<sup>3</sup>.

Граф. 4. Частота ТПТ и ТПУ: КПО и подрядные организации, 2017–2022 гг. GRI 403-9



Для расчёта частоты ТПТ и ТПУ в КПО применяется следующий метод:

<sup>2</sup> Частота травм с потерей трудоспособности (ЧТПТ) = количество травм с потерей трудоспособности (травмы с потерей трудоспособности + происшествия со смертельным исходом) x 1 000 000 / человеко-часы;

<sup>3</sup> Частота травм, подлежащих учёту (ЧТПУ) = количество травм, подлежащих учёту (травмы с потерей трудоспособности + происшествия, после которых требуется медицинское лечение + происшествия, повлекшие за собой перевод на легкий труд) x 1 000 000/человеко-часы).

В 2022 году значительно увеличилось количество травм, подлежащих учёту в КПО (с трёх в 2021 г. до тринадцати травм в 2022 г.). Количество травм с потерей трудоспособности также возросло (с одной в 2021 г. до семи травм в 2022 г.). В 2022 г. ЧТПТ в КПО составила 0,22 (по сравнению с 0,03 в 2021 г.) и ЧТПУ – 0,40 (по сравнению с 0,09 в 2021 г.). Увеличение количества травм в основном связано с последствиями пандемии, увеличением объёмов работ (включая реализацию проектов), недооценкой уровня рисков и отсутствием должного внимания вопросам техники безопасности.

Мы проводим расследование всех происшествий во избежание их повторения. Кроме этого, мы обмениваемся информацией об извлеченных из происшествий уроках с нашими подрядчиками и другими заинтересованными сторонами, и сами перенимаем опыт других компаний с целью улучшения техники безопасности.

В таблице 8 представлены показатели ЧТПТ КПО в сопоставлении с ЧТПТ подрядных организаций за последние три года. Данные КПО и подрядных организаций представлены по отдельности. Для получения сводного показателя следует применять формулу расчёта, а не суммировать данные.

**Таб. 8. Частота травм с потерей трудоспособности: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020 – 2022 гг. GRI 403-9**

Показатели эффективности	2022	2021	2020
Частота травм с потерей трудоспособности (КПО)	0,00	0,14	0,00
Частота травм с потерей трудоспособности (подрядные организации)	0,27	0,00	0,07

В таблице 8 представлены данные по ЧТПУ КПО в сопоставлении с ЧТПУ подрядных организаций.

**Таб. 9. Частота травм, подлежащих учёту: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020 – 2022 гг. GRI 403-9**

Показатели	2022	2021	2020
Частота травм, подлежащих учёту (КПО)	0,00	0,14	0,00
Частота травм, подлежащих учёту (подрядные организации)	0,50	0,08	0,22

Прим.: Случаи с оказанием первой медицинской помощи не включаются в расчёты производственных травм.

КПО стремится создать безопасные условия для работы. Несмотря на это, в течение 2022 г. в Компании имели место тринадцать происшествий, приведших к различным травмам, полученным работниками подрядных организаций.

**Таб. 10. Происшествия в 2022 г. GRI 403-9**

Вид травмы	Описание	Кол-во
Случаи временной потери трудоспособности	Травма колена в результате поскользывания и падения	1
	Травма спины и головы в результате падения с высоты	1
	Травма ноги, полученная в результате падения на ногу трубной заготовки	1
	Травма спины в результате падения с высоты	1
	Травмы головы, спины и грудной клетки в результате падения с корзины подъёмника	2
	Травма глаза в результате попадания инородного тела	1
Травмы, подлежащие учёту, полученные работниками, которые после медицинского лечения смогли продолжить работу или были переведены на легкий труд	Травма голени ноги в результате проваливания под решётчатый настил пола	1
	Травма запястья (порез) об арматуру	1
	Травма пальца в результате защемления	4
<b>ИТОГО</b>		<b>13</b>

В 2022 г. не было зарегистрировано ни одного значительного ДТП. Частота дорожно-транспортных происшествий (ЧДТП<sup>4</sup>) на 1 млн км пробега в 2022 г. в КПО и подрядных организациях осталась равна нулю (так же, как и в 2020 – 2021 гг.), третий год подряд. Нулевой показатель ДТП связан с выполнением ряда мероприятий по Плану улучшения дорожной безопасности и другими достижениями, описанными в разделе «Дорожная безопасность». В 2022 г. пробег транспортных средств

КПО составил 39,3 млн км по сравнению с 40,2 млн км в 2021 г. **GRI 403-9, ЦУР 3.6.1 (C030601)**

Частота происшествий со смертельным исходом<sup>5</sup> в КПО и подрядных организациях за 2019 – 2022 гг. остается равна нулю. **GRI 403-9, ЦУР 3.9**

В 2022 г. работниками КПО и подрядных организаций было отработано 32 515 598 чел.-часов: 20% из них (6 629 709 чел.-часов) отработано сотрудниками КПО и 80% (25 885 889 чел.-часов) – работниками подрядных организаций.

**Таб. 11. Количество отработанных человеко-часов: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020 – 2022 гг. GRI 403-9**

Показатели	2022	2021	2020
Количество отработанных чел.-часов (КПО)	6 629 709	6 924 081	7 269 825
Количество отработанных чел.-часов (подрядные организации)	25 885 889	25 340 974	26 955 757
<b>Всего</b>	<b>32 515 598</b>	<b>32 265 055</b>	<b>34 225 582</b>

В 2022 г. в КПО было зарегистрировано семь потенциально-опасных происшествий (ПОП<sup>6</sup>): три происшествия, в результате которых четыре работника получили травмы с временной потерей трудоспособности, три случая повреждения имущества и один потенциально-опасный случай.

**Таб. 12. Количество потенциально-опасных происшествий (ПОП): КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020 – 2022 гг. GRI 403-9**

Показатели	2022	2021	2020
Количество ПОП (КПО)	0	0	1
Количество ПОП (подрядные организации)	7	1	1
<b>Всего</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

В 2022 г. в Компании было зарегистрировано 82 потенциально опасных случая (далее ПОС<sup>7</sup>): из них 49 (60%) были выявлены по процедуре оповещения о происшествиях, 33 (40%) – выявлены с помощью карточек ОТ, ТБ и ООС. По каждому ПОС, как и по каждому происшествию, КПО проводит тщательное расследование, устанавливаются причины и разрабатываются рекомендации для исправления недостатков и предотвращения повторения происшествий.

**Таб. 13. Количество потенциально-опасных случаев (ПОС): КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020 – 2022 гг. GRI 403-9**

Показатели	2022	2021	2020
Количество ПОС (КПО)	24	22	27
Количество ПОС (подрядные организации)	58	43	46
<b>Всего</b>	<b>82</b>	<b>65</b>	<b>73</b>

<sup>4</sup> Метод расчёта ЧДТП, используемый в КПО: Частота ДТП = количество ДТП (значительных) x 1 000 000 / км пробега.

<sup>5</sup> Метод расчёта частоты происшествий со смертельным исходом, используемый КПО: частота происшествий со смертельным исходом (на млн отработанных человеко-часов) = количество происшествий со смертельным исходом x 1 000 000 / отработанные человеко-часы.

<sup>6</sup> Потенциально-опасное происшествие (ПОП) – происшествие или потенциально опасный случай, который мог привести к одному или нескольким смертельным случаям.

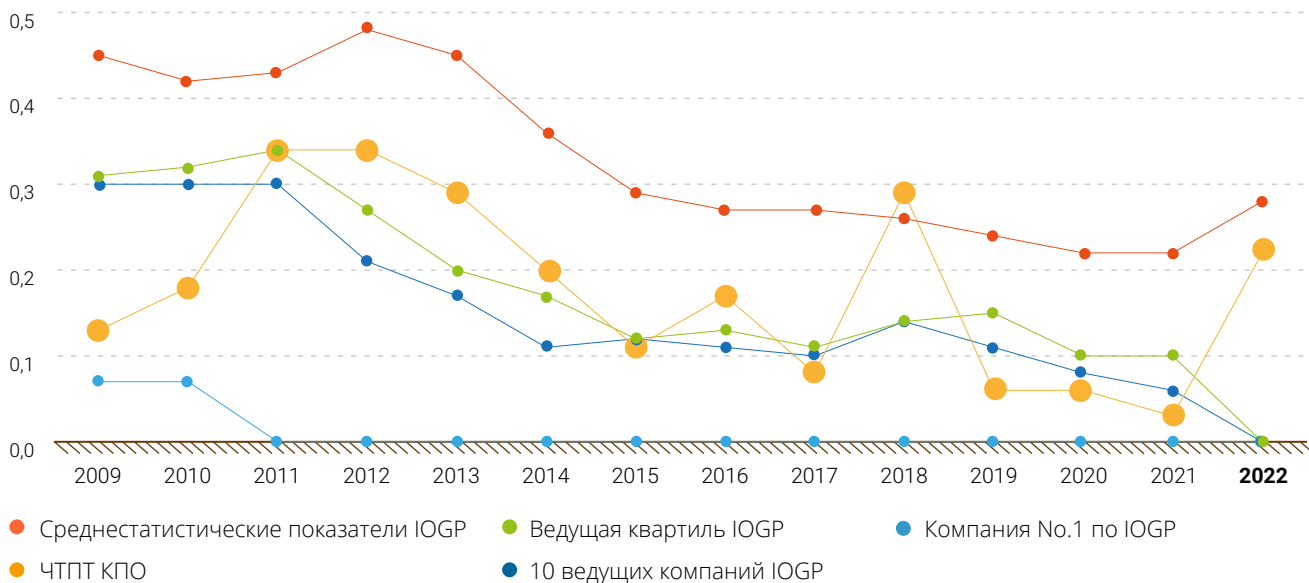
<sup>7</sup> Потенциально-опасный случай (ПОС) – любое незапланированное или неконтролируемое событие, или цепь событий, которые могли привести к получению травм, подлежащих учету, ущербу имуществу, окружающей среде или происшествию, связанному с технологической безопасностью, но таких последствий, по стечению обстоятельств, удалось избежать.

## Сравнение с другими организациями отрасли GRI 3-3

Ежегодно мы сравниваем свои ключевые показатели эффективности (КПЭ) с показателями компаний-операторов, представленных в отчете Международной ассоциации производителей нефти и газа (далее IOGP). Показатели эффективности в области ОТ и ТБ ассоциация IOGP ежегодно размещает на сайте [www.iogp.org](http://www.iogp.org).

В 2022 г. количество травм с потерей трудоспособности в КПО увеличилось (семь в 2022 г. в сравнении с одной в 2021 г.). Если сравнивать КПО с другими компаниями отрасли в 2022 г., показатель частоты травм с потерей трудоспособности КПО лучше среднестатистических показателей IOGP, но уступает показателям 10 ведущих компаний IOGP. (см. график 5).

Граф. 5. Показатели КПО в сравнении с аналогичными показателями IOGP, 2009 – 2022 гг.



Награждение по ОТ, ТБ и ООС за 2022 г.

## План мероприятий по улучшению ОТ, ТБ и ООС на 2022 год

GRI 2-23, 3-3, 403-7, ЦУР 8.8

Главная задача Плана заключается в оптимизации системы управления ОТ, ТБ и ООС, дальнейшем контроле факторов риска, недопущении ущерба здоровью работников и окружающей среде. Это достигается путём использования «целевых элементов» и ряда мероприятий, которые выходят за рамки повседневной производственной деятельности Компании и направлены на достижение ощутимой пользы и улучшений.

В 2022 г. КПО использовала структурированный подход к подготовке Плана мероприятий по улучшению ОТ, ТБ и ООС для обеспечения согласованности Плана и КПЭ, и достижения поставленных задач.

**Таб. 14. План мероприятий по улучшению ОТ, ТБ и ООС КПО на 2022 год состоит из взаимосвязанных направлений:**

<b>УРОВЕНЬ I (основной):</b>	Нулевой показатель травматизма и обеспечение целостности производств
<b>УРОВЕНЬ II (вспомогательный):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Поведенческие модели и лидерство</li> <li>▶ Личное здоровье</li> <li>▶ Личная безопасность</li> <li>▶ Целостность объектов и технологическая безопасность</li> <li>▶ Безопасность дорожного движения и инфраструктуры</li> <li>▶ Минимизация воздействия на окружающую среду</li> </ul>
<b>УРОВЕНЬ III (как это будет достигнуто):</b>	Стратегия и целевые элементы

- ▶ Для решения этих задач были разработаны вспомогательные планы, которые выполнялись на протяжении всего года;
- ▶ Все заинтересованные стороны КПО признали и разделили совместные цели и вспомогательные планы;
- ▶ КПО провела совместную работу по реализации планов и укреплению барьеров для достижения основной цели.

Мониторинг Плана осуществлялся с помощью системы «светофоров» (зелёный, жёлтый, красный) применительно к задачам уровней I, II и III.

В следующих параграфах мы описываем мероприятия, выполненные в 2022 году, по развитию навыков лидерства и повышению культуры в области ОТ, ТБ и ООС, а также мероприятия плана по улучшению дорожной безопасности. Информация по охране окружающей среды, целостности производства, управлению рисками и охране здоровья представлена в соответствующих главах отчёта.

## Лидерство и культура ОТ, ТБ и ООС GRI 3-3, 2-23, 2-29, 403-5, ЦУР 8.8

В 2022 году отдел по корпоративным вопросам ТБ начал реализацию Программы формирования лидерства и культуры в области ТБ, в частности наставничество. Данная программа разработана для руководителей КПО и подрядных организаций на местах, вовлеченных в работы с повышенным уровнем риска, имеющих группу подчиненных, и чья роль заключается в поддержании барьеров, предотвращающих или минимизирующих опасные факторы на объекте. Перед началом проведения обучающих сессий, группа по реализации Программы организовала курс обучения «Наставничество, вовлеченность и вмешательство» для кандидатов, отобранных на объектах, а именно:

- ▶ 108 индивидуальных практических сессий для 14 непосредственных руководителей на объектах УКПГ-3 и УКПГ-2.
- ▶ С июля 2022 г. 33 индивидуальные сессии для 12 мастеров подрядных организаций директората по реализации проектов КПО, обучение продолжится в 2023 г.
- ▶ Несколько сессий в течение года для инструкторов подрядных организаций «ККС-Сичим», «Сырласу», «КазКаргоЭкспесс», «КарИнфраСтрой».



В целях определения уровня культуры ОТ, ТБ и ООС, в 2022 году в КПО был проведен ряд оценок: две внутренние оценки сотрудниками Компании (в марте и декабре) и оценка третьими сторонами и операторами (в июле-августе). Результат оценки уровня культуры ТБ: 80% расчётливая (у нас имеются системы для управления всеми опасностями).

В результате оценки были определены следующие области для улучшения:

- ▶ принцип «Одна команда» (КПО и подрядные организации),
- ▶ вмешательство и сообщение об опасностях / происшествиях,
- ▶ привыкание к рискам,
- ▶ ответственность за технику безопасности,
- ▶ навыки коммуникации,
- ▶ понимание рисков и опасных условий.

## Инструменты повышения осведомлённости по вопросам ОТ, ТБ и ООС GRI 2-29, 3-3

В КПО ключевым приоритетом является обеспечение культуры техники безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды. Благодаря совместным усилиям всех служб ОТ, ТБ и ООС в 2022 году все запланированные мероприятия и кампании по улучшению коммуникации в области ОТ, ТБ и ООС были выполнены на 100%.

На ежеквартальной основе была запущена викторина по ОТ, ТБ и ООС. Каждый работник мог проверить базовые знания по ОТ, ТБ и ООС и выиграть подарок. Помимо этого, велась постоянная работа по незамедлительному информированию и повышению осведомлённости сотрудников посредством ежедневных всплывающих сообщений и периодических «Минуток по ТБ», которые освещали актуальные проблемы и содержали профилактические рекомендации. В течение всего года было выпущено 19 минуток по ТБ на разные темы: оповещение о происшествиях, вмешательство, дорожная безопасность, забота о природе и т.п.

Было разработано электронное обучение по двум темам «Жизненно важные правила – Разрешение на производство работ», который успешно прошли 3 647 работников и «Новый Эко кодекс РК, переход к «зеленой» концепции КПО», который прошли 3 985 работников.

В июле 2022 года было проведено внеочередное собрание по ТБ с участием сотрудников компании и

подрядных организаций на тему «Оповещение о происшествиях» с целью обратить внимание на важность своевременного информирования о происшествиях. Обсуждались реальные случаи несвоевременного оповещения и негативные последствия, к которым это привело.

Для водителей компании было проведено общее собрание для обсуждения правильного планирование безопасных поездок и базовых правил безопасности дорожного движения, в соответствии с жизненно-важными правилами, такими как применение ремней безопасности, использование мобильного телефона во время поездок, соблюдение скоростных ограничений и т.п. В дополнение к презентационному материалу был снят и продемонстрирован видеоролик.

На протяжении многих лет неотъемлемой частью коммуникации является ежегодный форум по ОТ, ТБ и ООС. В декабре 2022 года КПО провела очередной [форум по вопросам ОТ, ТБ и ООС](#) с подрядными организациями на тему «Роль руководителя в создании эффективной культуры». В форуме приняли участие руководители высшего звена КПО и подрядных организаций. Целью форума было совместное обсуждение имеющихся проблем и поиск решений для повышения культуры безопасности труда на месторождении Карачаганак, включая культуру техники безопасности, вождения, ментального здоровья и экологической осознанности сотрудников. Во время форума проводились групповые интерактивные сессии, командные задания, опросы и квесты, которые способствовали всестороннему анализу причин устоявшихся поведенческих аспектов и культурных убеждений, а также планированию мер по их улучшению и профилактике.

## Присутствие руководства на участках работ

В целях отслеживания общих показателей ОТ, ТБ и ООС и взаимодействия руководства с работниками на местах, КПО практикует проведение обходов по ОТ, ТБ и ООС. Обходы по ОТ, ТБ и ООС выполняются на двух уровнях: обходы руководителями среднего звена и обходы высшим руководством с участием директоров/управляющих КПО и подрядных организаций.

В 2022 г. общее количество участия в обходах по ОТ, ТБ и ООС высшим руководством составило 204, по сравнению с запланированными 91 (224% выполнения плана), общее количество участия в обходах руководителями среднего звена составило 924, по сравнению с запланированными 1 013 (91,5% выполнения плана).

## Дорожная безопасность GRI 3-3, 403-9

В целях обеспечения устойчивых показателей по БДД, КПО продолжает реализацию ежегодных планов мероприятий по улучшению ДБ. В 2022 году Компания выполнила 90% мероприятий плана.

Ключевые достижения/выполненные мероприятия по ДБ в 2022 году:

- ▶ Частота ДТП на конец 2022 года составила 0,00 (третий год подряд);
- ▶ ISO 39001: Система управления безопасностью дорожного движения – успешная сертификация (полное отсутствие несоответствий);
- ▶ Проведена оценка компетентности (навыков вождения) более 286 водителей КПО и подрядных организаций как методом случайного выбора, так и с применением подхода на основе анализа риска, например, на основании RAG отчётов СМТС, вида транспортного средства, типа перевозимого груза, пробега;
- ▶ Проверена эффективность обеспечения БДД в 13 подрядных организациях с самыми низкими показателями по ДБ;
- ▶ Проведено внеочередное собрание для водителей КПО и подрядных организаций касательно рисков, связанных с вождением в зимнее время, в том числе риска столкновения с животными на дорогах;
- ▶ Организовано УТЗ по катастрофическому ДТП с привлечением отделов по Аварийному реагированию и Охране здоровья КПО;
- ▶ Обновлена процедура по инспекции транспортных средств КПО и подрядных организаций;
- ▶ Обновлена оценка дорожных рисков КПО для основных маршрутов (новые опасности, риски, меры контроля, новый формат) и загрузка в Интранет КПО.

Также, в рамках взаимодействия с государственными органами и населением в целях улучшения ДБ, КПО провела/приняла участие в следующих мероприятиях в 2022 году:

- ▶ Проведена встреча с акиматом, дорожной полицией Бурлинского района и местными фермерами по проблеме безнадзорных домашних животных. В результате была создана группа в Whatsapp с участием вышеперечисленных представителей для урегулирования данной проблемы. Также, чтобы обеспечить фермерам доступ для вывода бродячих животных с территории месторождения, было организовано обучение по безопасному вождению, по защите от сероводорода, выделены СИЗОД и проведена инспекция транспортных средств.
- ▶ Установлены 10 манекенов домашних животных на дорогах общего пользования, ведущих к месторождению;
- ▶ Передано 15 манекенов детей в акимат, которые были установлены на пешеходных переходах возле среднеобразовательных школ в г. Аксай;
- ▶ 1-го июня, в Международный день защиты детей, было организовано мероприятие по повышению осведомленности по ДБ для детей в г. Аксай, с конкурсами и подарками;
- ▶ В начале нового учебного года ученикам 1-х классов среднеобразовательных школ Бурлинского района были переданы сумки для сменной обуви со светоотражающими полосками и основными правилами по ДБ;
- ▶ На радио «Аксай» выпущены в эфир новые аудиоролики по БДД на следующие темы: «животные на дорогах» и «слепые зоны транспортных средств»;
- ▶ Обновлены баннеры на тему БДД в г. Аксай.

Празднование Международного дня защиты детей



Отдел по охране здоровья стоит на защите и поддержании здоровья сотрудников Компании. Применение мер профилактики, обеспечение своевременного доступа к медицинскому обслуживанию и тем самым улучшение состояния здоровья сотрудников, способствует более эффективному выполнению их трудовых обязанностей.

В КПО действует прозрачная процедура «Правила определения пригодности к работе», которая предотвращает предвзятость или дискриминацию. Как ответственный работодатель, КПО уделяет большое внимание соблюдению требований законодательства в отношении пригодности своих сотрудников к работе по состоянию здоровья. Используя в качестве базового уровня медицинский осмотр перед приемом на работу, мы отслеживаем состояние здоровья наших сотрудников, не только оценивая их способность продолжать работу, но и влияние производственных факторов на их общее состояние здоровья.

Цель состоит в том, чтобы предотвратить и смягчить любое негативное воздействие факторов производственной среды. Это достигается созданием и поддержанием безопасных условий труда, обустройством рабочих мест к потребностям работника или переводом их на другую работу и, наконец, направлением их к необходимым специалистам.



## GRI 2-23

### Деловой принцип: ОХРАНА ТРУДА

Мы придерживаемся системного подхода в решении вопросов охраны труда, техники безопасности, обеспечения безопасности в целях постоянного улучшения показателей деятельности.



#### Работа медицинского отдела в 2022г.



# 40

сотрудников сертифицированы по **ACLS** и **ITLS**



# 464

обращений через программу психологической поддержки

#### ПРОВЕДЕНО:



# 148

тыс. предсменных медосмотров



# 8

аудитов медицинских пунктов подрядных организаций



# 30

тыс. исследований санитарно-гигиенического состояния объектов



# 36

инспекций объектов общепита подрядных организаций

## ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Результаты задач, поставленных для минимизации рисков и влияния производственных факторов на профессиональное здоровье работников, представлены далее.

**Таб. 15. Задачи в области охраны здоровья GRI 3-3, 414-2, ЦУП 3.4, 3.5, 3.8, 3.9, 8.8**

Наши задачи в 2022 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2022 г.	Задачи на 2023 г.
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Возобновить Программу по стрессоустойчивости после ослабления ограничений, связанных с пандемией.</li> <li>▶ Продолжить программу психического здоровья.</li> </ul>	Выполнено	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Пересмотрены обучающие / раздаточные материалы модулей программы с учетом опыта прошлых лет. Приглашены волонтеры из числа сотрудников компании для последующего обучения навыкам фасилитаторов.</li> <li>▶ Продолжается программа психологической поддержки работников. Помимо очных, онлайн и телефонных консультаций, работает телефон горячей линии для приема экстренных звонков.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Провести обучение фасилитаторов для реализации программы по стрессоустойчивости.</li> <li>▶ Запустить программу по стрессоустойчивости среди персонала Компании.</li> <li>▶ Провести анализ интереса к вебинарам и групповым занятиям на различные вопросы психологии в рабочих коллективах. По результатам анализа составить план таких сессий.</li> </ul>
Оказать помощь Директорату по реализации проектов и отделу производственных отношений в проведении проверок условий на объектах проживания работников подрядных организаций	Выполнено	Совместно с Директоратом по реализации проектов и отделом производственных отношений было проведено 9 проверок условий на объектах проживания работников подрядных организаций. Выявлен ряд несоответствий, прописаны рекомендации по их устранению.	Продолжить проведение проверок условий на объектах проживания работников подрядных организаций
Продолжить реализацию Программы контроля рисков утомления в КПО. Особое внимание уделить ППР в 2022 г.	Выполнено	В период подготовительных мероприятий к капитальному ремонту 2022 г. было проведено повторное обучение среди персонала компании КПО, а также обучение персонала подрядных компаний по теме управление рисками, связанными с утомлением, самостоятельный контроль факторов утомления.	Обновить правила управления рисками, связанными с утомлением, которые будут распространяться не только на позиции, критически важные в области ОТ, ТБ и ООС, но и на весь персонал компании и подрядных организаций.
Приобрести и установить 10 автоматизированных наружных дефибрилляторов (АНД) в офисах месторождения и г. Уральска	Не выполнено	В связи с ограничениями финансирования действие не было выполнено.	
Продолжить исполнение требований по предотвращению рисков легионеллёза	Выполнено	Мероприятия по контролю риска выполнялись.	Проведение аудита выполнения плана по снижению рисков легионеллёза.
<b>Новые задачи, запланированные на 2023 г.</b>			
Провести Аттестацию восьми производственных объектов по условиям труда			
Реализовать План по оздоровлению сотрудников на 2023 год, включая пилотную программу по снижению риска сердечно-сосудистых заболеваний			
Провести модификацию Программы выборочного тестирования на алкоголь работников Компании с целью включения подрядных организаций на промышленных объектах КПО			
Провести аудит системы экстренного медицинского реагирования основных подрядчиков КПО			

## Повышение качества экстренной помощи **GRI 3-3, 403-3**

Сектор скорой и неотложной помощи обеспечивает круглосуточное экстренное медицинское реагирование на месторождении и в офисах города Аксай. Врачи и фельдшера пяти медицинских пунктов, помимо экстренных вызовов, осуществляют амбулаторный прием пациентов, проводят предсменный, предрейсовый и послерейсовый медицинский осмотр, занимаются санитарно-просветительной работой на промышленных

объектах, регулярно проводят занятия и учения с персоналом, вовлеченным в общий процесс аварийного реагирования.

Все 40 членов медицинской команды КПО получили международно-признанную сертификацию по ACLS (Advanced Cardiac Life Support) и ITLS (International Trauma Life Support), которая обеспечивает высокий уровень стандартов догоспитальной помощи.

**Таб. 16. Показатели оказания медицинской помощи, 2022 г.**

Показатели оказания медицинской помощи	
Пациенты, обратившиеся в клиники	2 092
Количество экстренных вызовов	121
Пациенты, доставленные в медицинские учреждения	105
Учения и практические занятия	276
Работники, обученные оказанию первой помощи	330
Предсменное медицинское освидетельствование (водители/операторы/электрики)	
Осмотры	148 594
Случаи непригодности к работе	191
Выборочные тесты на алкоголь <b>ЦУР 3.5</b>	1 688
Положительные результаты выборочных тестов на алкоголь	0

## Деятельность Отдела по охране здоровья по противодействию пандемии COVID-19 **GRI 403-2, 403-3, 403-6, ЦУР 3.8**

В период форс-мажорных обстоятельств и чрезвычайного положения в Казахстане в январе 2022 г., был зарегистрирован рост случаев заражения COVID-19. Около 50 сотрудников заболели. Медицинская бригада по КВИ, состоящая из сотрудников Департамента здравоохранения и волонтеров из отделов КПО, продолжала работать и оказывать помощь заболевшим сотрудникам, контактным лицам по преодолению воздействия КВИ. Каждый случай заболевания отслеживался сотрудниками центра до полного выздоровления сотрудника. Были пересмотрены меры контроля распространения COVID-19, на случай массового заболевания, с учетом предотвращения воздействия пандемии на персонал и производственный процесс.

В течение 2022 г. проводилась активная работа по программе вакцинации / ревакцинации от КВИ сотрудников компании. Организовывались многократные встречи с сотрудниками компании и подрядных организаций, на которых обсуждалась информация о важности вакцинации / ревакцинации, проводились on-line сессии «Спросите у доктора». На регулярной основе обновля-

лась информация о КВИ, вакцинации / ревакцинации по Казахстану и КПО на внутреннем сайте компании. На протяжении всего 2022 г. работал Центр вакцинации КПО на базе Аксайской районной больницы, в котором сотрудники компании могли в удобный для них день получить вакцинацию / ревакцинацию.

По итогам работы были получены следующие показатели по вакцинации казахстанских работников КПО на 31.12.2022:

- ▶ 1 дозой – 3 607 (94,3%)
- ▶ 2 дозами – 3 603 (94,2%)
- ▶ 3 дозами – 3 292 (91,4%)

В 2022 г. капитальный ремонт на объектах месторождения проводился в условиях эпидемиологической ситуации по КВИ. Благодаря совместным усилиям Отдела по планированию и капитальному ремонту и Отдела по охране здоровья компания КПО, подрядные компании, вовлеченные в капремонт, были готовы к проведению всего объема работ в условиях возможной очередной волны пандемии.

## Социальный проект повышения качества услуг экстренной медицинской помощи больницы г. Аксай **GRI 3-3, 203-1, ЦУР 3.8, 9.1, 9.4**

Продолжающийся с января 2020 г. проект направлен на усовершенствование системы оказания экстренной медицинской помощи в больнице путем внедрения международных стандартов в течение 5 лет. Последний отчет по работе проекта показывает улучшение ключевых показателей эффективности больниц (например, хирургические, отделения интенсивной терапии и общие показатели смертности). Иностранцами специалистами успешно реализуется программа непрерывного медицинского образования, которая имеет решающее

значение для успеха проекта и устойчивости внедряемых изменений.

В декабре 2022 г. КПО совместно с больницей провела учения с целью проверки результатов работы проекта и отработки взаимодействия при оказании экстренной помощи в случае крупной аварии. Результаты учения показывают, что персонал больницы способен правильно проводить медицинскую сортировку, составлять план лечения и грамотно оказывать медицинскую помощь.

## Контроль заболеваемости работников **GRI 403-3, GRI 403-6, ЦУР 3.5, 3.8**

### Медицинское страхование

Сотрудникам КПО, а также членам их семей предоставляется медицинское страхование, дополняющее медицинские услуги, предоставляемые в рамках гарантированного бесплатного медицинского обслуживания и обязательного медицинского страхования в РК.

В 2022 г. в результате анкетирования персонала КПО и с учетом предложений Профсоюзных организаций Отделом по охране здоровья была начата совместная работа с Отделом кадров и Отделом по договорной работе и закупкам по обновлению и расширению объема предоставления медицинских услуг в рамках медицинского страхования. Был проведен сравнительный анализ услуг медицинского страхования, предоставляемые сотрудникам других ведущих нефтегазовых компаний для полного понимания возможности улучшения действующего объема страхования.

### Программа цифровизации в отделе по охране здоровья **ЦУР 9.1, 9.4**

Электронная система медицинского осмотра (ЭСМО) – один из проектов цифровизации и оптимизации процесса предсменного медицинского осмотра, который полностью автоматизировал обязательные предсменные, предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры. Программно-аппаратные комплексы ЭСМО установлены во всех пяти медпунктах Компании. В 2022 г. было проведено 148 594 медосмотра, 191 работник не был допущен к работе по медицинским показаниям.

Другим проектом цифровизации стало обновление электронной медицинской базы данных работников. Были обновлены модули клинических записей и периодических медосмотров. Система автоматически оповещает работников о времени прохождения очередного медосмотра и ревакцинации. После прохождения медицинского осмотра сотрудники получают результаты в автоматическом режиме.

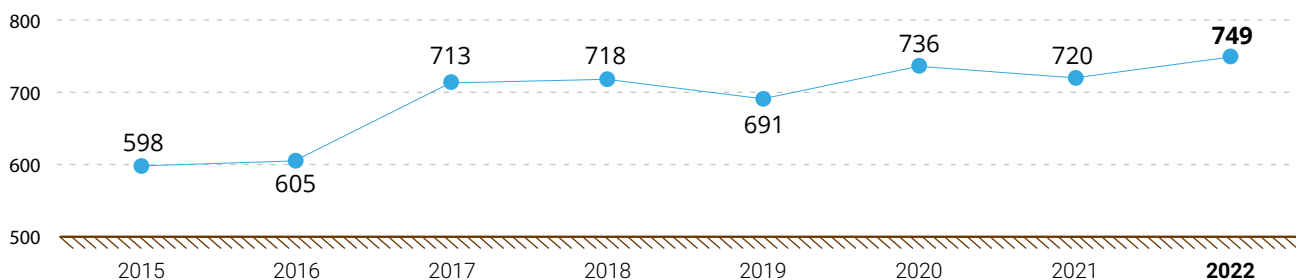


Программно-аппаратный комплекс ЭСМО

## Мониторинг отсутствия сотрудников по состоянию здоровья на рабочем месте **GRI 403-3, 403-10**

В 2022 г. по сравнению с 2021 г. показатели отсутствия работников КПО по состоянию здоровья повысились незначительно. Отмечается рост количества случаев болезней органов дыхания, что носит сезонный характер, а также связано с периодическим ростом заболеваемости КВИ, ОРВИ в стране.

**Граф. 6. Показатель отсутствия на рабочем месте КПО, 2015 – 2022 гг.**



Прим.: для расчета показателя отсутствия на рабочем месте в КПО применяется следующий метод:

- Показатель отсутствия на рабочем месте = фактическое количество дней, потерянных вследствие отсутствия на рабочем месте (по болезни) x 100 / общее количество работников. Сведений о днях отсутствия на рабочем месте по иным причинам нет.
- В КПО принята методика расчета отсутствия на рабочем месте по количеству сотрудников (а не человеко-часов), так как данная методика является требованием контролирующих органов.

## Профессиональные заболевания

**GRI 403-2, 403-3, 403-10**

Охрана здоровья является одним из основных приоритетов компании и играет важную роль в сфере трудовой деятельности. Выполнение трудовой деятельности ни при каких обстоятельствах не должно вести к ущербу для здоровья, т.е. охрана здоровья стоит выше эффективности труда.

Компания обеспечивает работникам такие условия труда, чтобы персонал мог надлежащим образом выполнять свои трудовые задания, не ставя под угрозу здоровье.

В 2022 г. профессиональные заболевания среди сотрудников КПО не зарегистрированы.

## Пригодность к работе **GRI 403-2, 403-3, 403-6**

Постоянное наблюдение за состоянием здоровья сотрудников дает возможность диагностировать заболевания на начальных стадиях, проводить их профилактику, предотвращать их дальнейшее развитие и при необходимости осуществлять лечение по показаниям.

*Согласно нормативным требованиям, проводятся обязательные медицинские осмотры сотрудников компании за счет средств работодателя.*

Это хорошая возможность для поддержания и профессиональной заботы о здоровье.

С их помощью можно обнаружить противопоказания для работы в определенных условиях и возможность выполнения тех или иных функциональных обязанностей сотрудником.

В 2022 г. процент охвата обязательными медицинскими осмотрами составил 96%, а именно:

- ▶ Подлежало обязательному периодическому медосмотру на 01.01.2022 – 1 945 сотрудников
- ▶ Прошли обязательный периодический медосмотр – 1 869 сотрудников
- ▶ Не прошли мед. осмотр по причине увольнения, длительного отпуска, длительного заболевания – 76 сотрудников
- ▶ Признаны пригодными к работе – 1 869 сотрудников
- ▶ Признаны непригодными к работе – 0 сотрудников
- ▶ Диагностированы проф. заболевания – 0 сотрудников
- ▶ Признаны пригодными к работе с ограничениями – 5 сотрудников

Помимо обязательных медицинских осмотров, всем работникам КПО, не занятым во вредных условиях труда, также предлагается пройти медицинское обследование за счет средств работодателя для определения проверки общего состояния их здоровья.

## Пропаганда здорового образа жизни **GRI 3-3, 403-6, ЦУР 3.4**

### Программа психологической поддержки

Программа психологической поддержки работников направлена на профилактику вреда здоровью сотрудников КПО (соматические заболевания, членовредительство и суицид) в результате психологических проблем, таких как тревога, депрессия, панические атаки и пр. Программа включает в себя конфиденциальные консультации квалифицированных психологов подрядной компании с использованием мультимедиа, видео или личных встреч, доступную 24/7 горячую линию, групповые занятия и вебинары. За 2022 г. было 464 обращения сотрудников через различные виды консультаций.

После обращения Генерального директора КПО ко Всемирному дню психического здоровья 10 октября, поставщик услуг EAP Lotus МНН провел серию вебинаров для сотрудников КПО с общим количеством – 340 участника.

Руководство КПО поддержало повторный запуск Программы стрессоустойчивости в 2023 г., материалы были пересмотрены с учетом прошлого опыта, и с начала 2023 г. для реализации программы будут вовлекаться новые фасилитаторы.

### Управление рисками утомления

В 2022 г. было проведено повторное on-line обучение всего персонала компании по вопросам управления рисками, связанными с утомляемостью<sup>8</sup>, мерам контроля риска, связанного с утомлением. Общее количество сотрудников, прошедших обучение, составило:

- ▶ 1 модуль «Управление рисками, связанными с утомляемостью» – 1 813 сотрудников
- ▶ 2 модуль «Меры контроля риска, связанного с утомлением» – 1 991 сотрудников
- ▶ 3 модуль «Управление риском утомления для руководителей работ на участках» – 2 289 сотрудников



<sup>8</sup> Утомление – это физиологическое состояние пониженной умственной или физической работоспособности в результате недостатка сна.



## Производственный контроль промышленных объектов

GRI 403-3, ЦУР 3.9, 8.8

КПО регулярно контролирует санитарно-гигиеническое состояние промышленных объектов. В таблице ниже представлены данные мониторинга за последние три года.

Таб. 17. Мониторинг производственных факторов, 2020 – 2022 г.

Производственные факторы	2022		2021		2020	
	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий
Шум	420	91	368	83	398	110
Вибрация	75	16	63	12	63	15
Электромагнитные поля	3 968	27	3 676	50	3 500	35
Электростатические поля	2 342	0	2 048	0	1 737	0
Освещение	3 045	27	2 743	730	2 861	660
Микроклимат	6 258	575	5 250	360	5 670	430
Воздух рабочей зоны	13 965	0	12 342	0	11 607	0
<b>ИТОГО</b>	<b>30 073</b>	<b>736</b>	<b>26 490</b>	<b>1 235</b>	<b>25 836</b>	<b>1 250</b>

Каждый случай несоблюдения нормативных требований анализируется и принимаются соответствующие меры.



### Аттестация производственных объектов

Обязательная аттестация производственных объектов, проводимая каждые пять лет, направлена на оценку условий труда.

В 2022 г. были выполнены ряд мероприятий корректирующего плана по результатам последних аттестаций производственных объектов по условиям труда. На 123 рабочих местах, где результаты инструментальных замеров показали низкий уровень освещения, произведены замены ламп, установлены дополнительные источники света. В результате проделанной работы уровни освещенности доведены до нормы.

В 2023 г. плановой аттестации по условиям труда подлежат 8 объектов, такие как КПК, УКПГ-2, УКПГ-3, Главная мастерская, Главный склад, Химическая лаборатория, НПС Большой Чаган, Терминал Атырау. В 2022 г. была проведена вся подготовительная работа, созданы аттестационные комиссии, пересмотрены объемы работ.

Во избежание воздействия на здоровье, регулярно проводится оценка и управление рисками для здоровья, эргономическая оценка рабочих мест согласно критериям гигиенического нормирования условий труда, принимаются меры по устранению несоответствий. В 2022 г. было проведено 24 оценки рабочих мест.



Сотрудники медицинского отдела КПО

## Участие Отдела по охране здоровья в подготовке и проведении капитального ремонта в 2022 г.

Ключевые аспекты, которые выполнялись в процессе подготовки и проведения капремонта (КР):

- ▶ Подготовка плана КР по охране здоровья. В этом документе описываются основные мероприятия, которые должны выполняться КПО, Подрядчиками и Отделом по охране здоровья в отношении управления рисками для здоровья в рамках КР 2022 г.;
- ▶ Разработаны критерии оценки рисков экстренного медицинского реагирования, которые были использованы для проведения аудитов;
- ▶ Проведено 8 аудитов медицинских пунктов подрядных компаний на предмет готовности к КР;
- ▶ Налажено взаимодействие с медицинскими бригадами подрядных компаний для обеспечения согласованности реагирования на чрезвычайные ситуации;

- ▶ Были организованы и проведены ежедневные выборочные тесты на алкоголь среди персонала подрядных компаний;
- ▶ Проведены 36 инспекций объектов общественного питания подрядных компаний, вовлеченных в капитальный ремонт;
- ▶ Проведена проверка готовности подрядных компаний, вовлеченных в КР, на случай вспышки очередной волны COVID-19;
- ▶ Проведено обучение по проведению оценки рисков для здоровья представителей подрядных компаний;
- ▶ Проведена выборочная проверка заключений мед. осмотров по профессиональной пригодности у сотрудников подрядных организаций и т.д.

Все вышеперечисленные мероприятия, а также совместная плодотворная работа всех отделов, вовлеченных в капитальный ремонт, способствовала выполнению всего запланированного объема работ, при этом компания добилась производственных улучшений, повышения целостности объектов и надежности заводского оборудования.

Для разработки и эксплуатации Карачаганакского месторождения требуются тысячи квалифицированных, преданных и талантливых работников разных специальностей, от инженеров-нефтяников и техников, до бухгалтеров и логистов.

Наши работники – залог нашего успеха. Компания инвестирует в развитие своего казахстанского персонала, принимая зарубежный опыт компаний-акционеров, организовывая соответствующее обучение и привлекая различные образовательные учреждения.

Кадровая политика КПО и трудовые отношения с работниками регулируется Трудовым Кодексом РК, положениями ОСРП и Решениями Комитета Подрядчиков, Соглашением о совместном управлении, и коллективными договорами.



GRI 2-23

## Деловой принцип: СОТРУДНИКИ

Мы относимся друг к другу уважительно, справедливо и вежливо.

Мы поддерживаем и уважаем различные культуры наших коллег и сообществ, в которых мы работаем.

Мы ценим культурно-этническое разнообразие, а также разные убеждения, умения, знания и опыт.



### Работа с персоналом в 2022 г.

#### НАЦИОНАЛИЗАЦИЯ:



11

должностей  
национализированы

95%

персонала граждане РК

#### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:



97

обращений  
поступило и закрыто

#### ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ:



3 286

работники КПО

22 996

работники  
подрядных организаций



136

работников сертифицированы  
по международным программам

## ПРАКТИКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

### Кадровая политика GRI 3-3

Привлечение и удержание квалифицированных и талантливых специалистов – одна из приоритетных задач, необходимых для успешного ведения бизнеса.

КПО предлагает конкурентные условия на рынке труда среди компаний нефтедобывающей отрасли в Казахстане для привлечения высокопотенциальных кандидатов и снижения риска текучести персонала. Другим важным фактором привлекательности КПО как работодателя является выполнение Компанией взятых на себя обязательств и соблюдение трудовых прав работников.

КПО предоставляет равные возможности каждому сотруднику, не допуская дискриминации на основании расы, цвета кожи, религии, возраста, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, семейного положения, инвалидности, этнического происхождения или национальной принадлежности. Это помогает нам привлекать самых лучших, наиболее талантливых людей. Все кадровые решения, в том числе по таким вопросам, как прием на работу, аттестация, повышение, профессиональная подготовка и развитие, меры дисциплинарного воздействия, компенсации и увольнение, принимаются исключительно по таким объективным критериям, как заслуги сотрудника, его квалификация, производственные показатели и другим деловым соображениям.

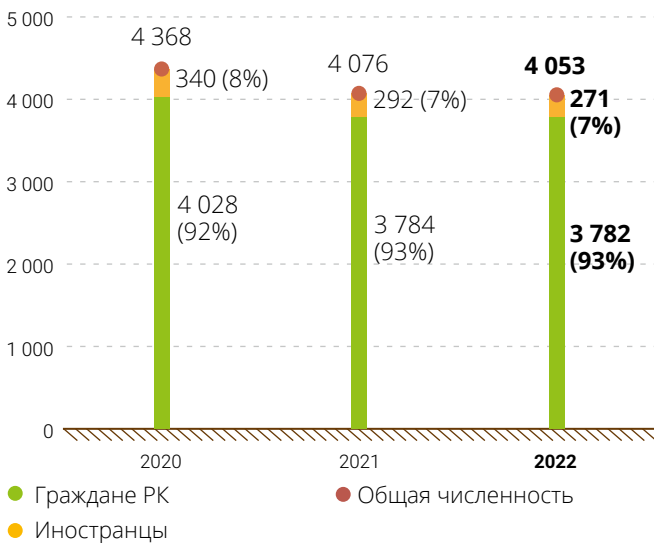
Стратегический подход отдела кадров КПО к процессу повышения местного содержания включает как замену иностранных сотрудников местными кадрами, так и реализацию профессионального обучения и развития местного персонала. Это обеспечивает выполнение работ компетентно, качественно и в соответствии с международными стандартами. Данный подход способствует замене иностранного персонала с наименьшими рисками для производственной деятельности, и достижению поставленных целей с максимально возможным уровнем качества. Для этого в КПО разрабатывается

Ежегодный План подготовки кадров, который реализуется с учетом индивидуальных потребностей каждого работника. Предоставление учебных программ позволяет Компании:

- ▶ Выполнять требования Приложения 7 ОСРП, касающиеся подготовки, переподготовки и повышения квалификации казахстанских работников в соответствии с наилучшими международными практиками в нефтегазовой промышленности, а также требованиями по ОТ, ТБ и ООС и промышленной гигиене.
- ▶ Осуществлять программы, направленные на увеличение местного содержания в кадрах и позволяющие организации иметь квалифицированный и компетентный персонал.
- ▶ Проводить учебные мероприятия для достижения производственных целей и задач.
- ▶ Предоставлять специальное и обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС персоналу Компании, согласно требованиям законодательства РК, внутренних процедур Компании и лучших международных практик.

В течение года в Компании проводятся различные мероприятия, позволяющие работникам дать обратную связь руководству и отделу кадров. К ним относятся ежегодный Опрос мнения сотрудников компании, День открытых дверей Отдела Кадров, ежегодное Общее собрание КПО и периодические встречи с директорами в формате кофе-брейка. Также обратная связь собирается в процессе личных разговоров с непосредственными руководителями и через Горячую линию доступную 24 часа. После анализа обратной связи, отдел кадров публикует ответы на самые актуальные вопросы в сети интранет, а также ищет решения для оптимизации выявленных проблем.

**Граф. 7. Работники КПО, 2020 – 2022 гг.**  
GRI 2-4, 2-7, 405-1 (b)



\* Данные за 2020–2021 года были скорректированы. В 2022 г. была откорректирована методология подсчета местного и иностранного персонала КПО. За все предыдущие периоды подсчет велся на основании разделения позиций, занимаемых сотрудниками, на местные позиции и позиции, закрепленные за материнскими компаниями. Было выявлено, что при таком подсчете в категорию местный персонал попадают граждане стран-участниц ЕАЭС, а в категорию иностранный персонал попадают граждане РК, прикомандированные материнскими компаниями. Было решено, что отображение персонала по гражданству будет наиболее корректно.

**Граф. 8. Работники КПО по типу трудового договора, 2020 – 2022 гг.** GRI 2-7, 2-8



## Статистика по персоналу

На конец 2022 года численность персонала Компании составила 4 053 человека, 3 782 из которых – граждане Казахстана, и 271 – граждане других стран.

На графике 8 показано численное соотношение работников, с учетом особенностей трудовых отношений, к общей списочной численности персонала Компании на конец отчетного периода, в разбивке по годам.

### Наемный персонал (по прямому контракту) –

Работники, имеющие действующий трудовой договор с КПО.

### Персонал, прикомандированный материнскими компаниями –

Работники материнских компаний, прикомандированные в КПО в рамках Соглашения о прикомандировании с материнской компанией на основании письма о прикомандировании. В основном к ним относятся руководители высшего звена и иностранные специалисты, имеющих специальные навыки в проектировании и разработке, а также международный опыт и знания, необходимые для обеспечения внедрения международных технологий в производстве. Иностранцы привлекаются для обмена с казахстанскими сотрудниками международным опытом и знаниями в различных сферах. Тем не менее, КПО ежегодно национализировать позиции, занимаемые иностранными специалистами в соответствии с Программой по увеличению местного содержания в кадрах (Более подробно в главе «Развитие местного персонала»). Совет директоров КПО состоит из прикомандированных работников материнских компаний, кроме Заместителя генерального директора и Начальника отдела цифровизации и непрерывного усовершенствования производства.

### Направляющая сторона –

Юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, осуществляющее деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала, в том числе филиал иностранного юридического лица.

### Наемный персонал (направляющих сторон) –

Сотрудники, предоставляющие услуги при повседневном контроле со стороны КПО, которые при этом не имеют прямых контрактных отношений с КПО, а привлекаются и получают заработную плату от направляющих сторон (кадровых агентств). Типы работ, выполняемые сотрудниками на прямом контракте и сотрудниками направляющих сторон идентичны.

### Временный работник –

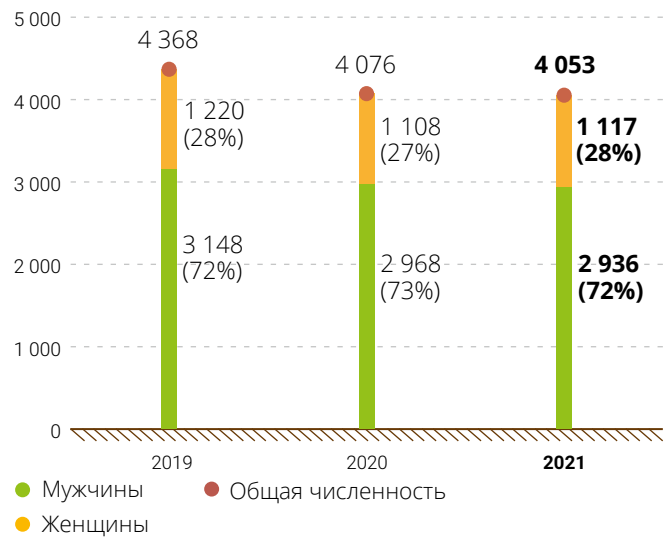
лицо, состоящее в трудовых отношениях с Компанией на время замещения временно отсутствующего основного работника, находящегося в длительном отпуске, по беременности и родам, отпуске без сохранения заработной платы и по уходу

за ребенком, в учебном отпуске и т. д., либо на время выполнения определенной работы. На конец 2022 г. количество временных работников составило 104 человек. **GRI 2-7, 405-1(b)**

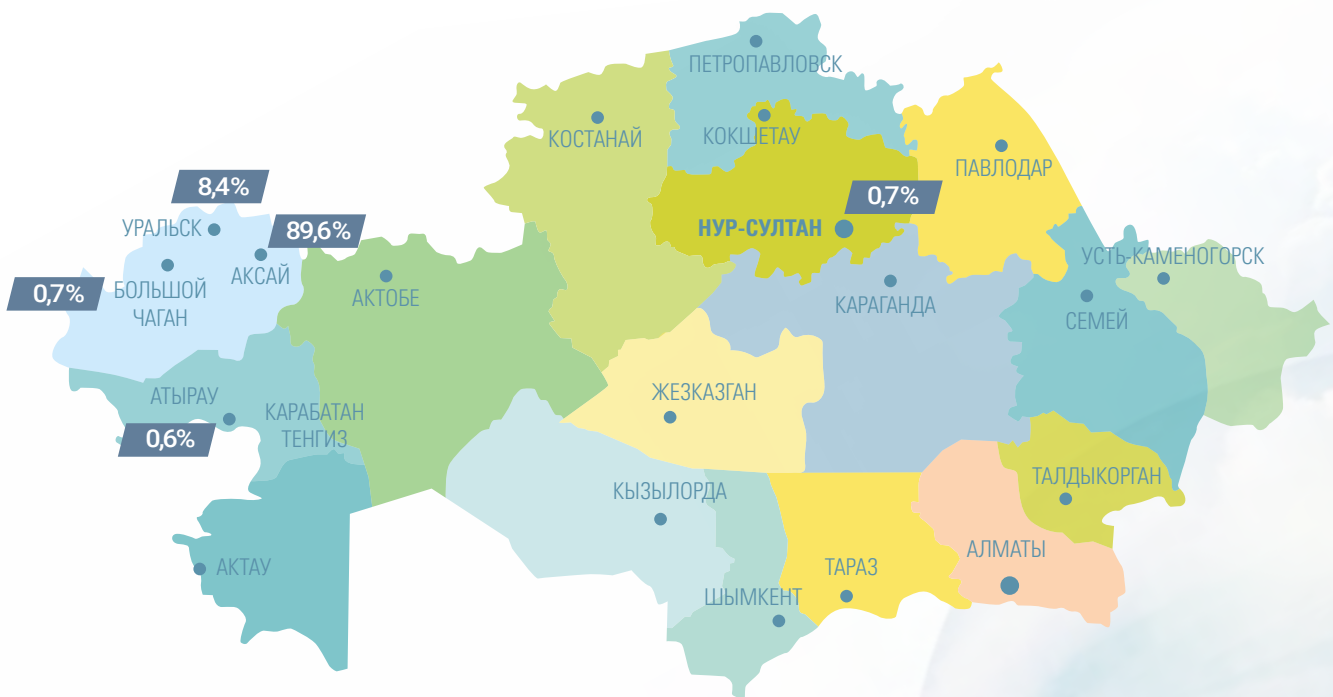
На графике 9 представлено разделение работников по половой принадлежности. На конец 2022 г. в Компании работали 2 936 мужчин и 1 117 женщин. **GRI 2-7**

На карте показано процентное распределение персонала Компании в регионах Казахстана. В 2022 году в сравнении с показателями предыдущего 2021 года, наблюдается незначительное увеличение доли персонала в г. Уральск, с 6,4% до 8,4%, а также уменьшение доли персонала, работающего в г. Аксай, с 91,4% до 89,6%. Данное изменение связано в большей степени с переносом из г. Аксая в г. Уральск рабочих мест некоторой части сотрудников из числа административного персонала, не задействованного на производстве.

**Граф. 9. Работники КПО по гендерному признаку, 2020 – 2022 гг. GRI 2-7, 405-1(b)**



**Рис. 8. Работники КПО с разбивкой по регионам, 2022 г. GRI 2-7, 3-3**



**Граф. 10. Текучесть кадров по возрастной категории, 2022 г. (наемный персонал) GRI 401-1, 405-1(b)**



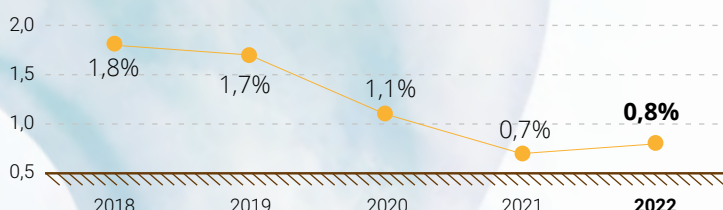
На графике 10 показана текучесть наемного персонала за 2022 г. в разбивке по возрастным группам независимо от типа контракта. **GRI 401-1**

**Граф. 11. Текучесть кадров по гендерному признаку, 2022 г. (наемный персонал) GRI 401-1**



На графике 11 показано число покинувших и принятых в компанию с января по декабрь 2022 года, к общей списочной численности наемного персонала на 31 декабря 2022 года, в соотношении женщин и мужчин. В 2022 г. в сравнении с 2021 г. (2,6%) количество новых работников составило 4,9% от среднесписочной численности работников. Количество ушедших составило 5%.

**Граф. 12. Показатели текучести кадров (наемного персонала), 2020 – 2022 г. GRI 401-1, 3-3**



Текучесть в 2022 г. составила 0,8% по сравнению с 0,7% в 2021 г. (см. график 12). **GRI 401-1**

Согласно требованию трудового законодательства РК, при расчете коэффициента текучести кадров учитываются только работники, уволившиеся по собственной инициативе.

Прим: Расчет показателя текучести кадров производится по следующей формуле: текучесть кадров = число уволившихся из компании по собственной инициативе за отчетный год / среднесписочная численность за тот же период × 100.

## Трудовые отношения ЦУР 8.8, 10.4

### Работа с профсоюзными организациями

Ведение коллективных переговоров – важный аспект работы в Компании. Одну из ключевых ролей в поддержке и защите прав работников осуществляют профсоюзы. Профсоюзы разрабатывают проекты Коллективного договора по различным темам социально-трудовых отношений и ведут переговоры с Компанией по улучшению условий труда работников. Интересы работников в КПО представлены четырьмя профсоюзами:

- ▶ ОО «Локальная профсоюзная организация работников компании «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.»;
- ▶ ОО «Карачаганакский локальный профессиональный союз работников КПО Б.В. и подрядных организаций»;
- ▶ ОО «Локальная профсоюзная организация работников «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» и подрядных компаний «TRUST»;
- ▶ ОО «Бурлинский локальный профессиональный союз работников нефтегазового сектора».

Действие положений Коллективного договора КПО распространяется на всех работников, принятых в штат КПО, независимо от их членства в профсоюзах. **GRI 2-30**

*Одну из ключевых ролей в поддержке и защите прав работников осуществляют профсоюзы.*

Согласно условиям Коллективного договора на период 2022 – 2024 гг., были увеличены и введены ряд новых социальных платежей и льгот, такие как предоставление аванса, социальная помощь семьям работников, воспитывающих детей-инвалидов, помощь семьям работников, воспитывающим 3-х и более детей школьного возраста, включая детей 18 лет, повышен процент оплаты за совмещение обязанностей в размере не менее 10% от месячной базовой заработной платы. Кроме того, был согласован ряд льгот ветеранам, вышедшим на пенсию из АО «Карачаганакгазпром» или Компании, включая повышение размера премии ко Дню работников нефтегазового комплекса. **GRI 401-2**

Коллективный договор предусматривает проведение Профсоюзами социально-ориентированной, культурно-массовой и физкультурной работы. В 2022 году были проведены различные спортивные мероприятия, включая соревнования по бильярду, настольному теннису, беговой турнир, кубок по баскетболу и футболу, кроме того, Профсоюзные лидеры принимали активное участие в организации городских субботников.

### Механизмы обратной связи

**GRI 2-26, 3-3, ЦУР 16.10**

В Компании существует несколько механизмов обратной связи: возможность обращения в Директорат по трудовым ресурсам и сервисному обеспечению напрямую или через профсоюз, а также через анонимную «Горячую линию».

В 2022 г. Директоратом по трудовым ресурсам и сервисному обеспечению было получено 97 обращений, включая жалобы. Поступившие жалобы касались таких вопросов, как нарушение трудовой дисциплины, трудоустройство, разрешение конфликтных ситуаций, превышение служебных полномочий, неправомерное поведение по отношению к работникам подрядных организаций. Все поступившие жалобы были рассмотрены и разрешены, в том числе в досудебном порядке и на стадии до рассмотрения дел в Согласительной комиссии.

### Программа добровольного расторжения трудовых отношений

**GRI 404-2-б**

Компания поддерживает применение Программы добровольного расторжения трудовых отношений, действующей в рамках Коллективного договора и Трудового кодекса РК от 2017 г. (ст. 52). Программа распространяется на мужчин возрастом от 58 до 63 лет и женщин возрастом от 55,5 до 60,5 лет. В 2022 г. 42 работника Компании подали заявление о добровольном расторжении трудовых отношений (в 2021 г. – 43 работника, в 2020 г. – 43 работника, в 2019 г. – 42 работника, в 2018 г. – 24 работника, в 2017 г. – 45 работников).

В 2022 году программа единовременного добровольного расторжения трудовых отношений не применялась.



## Оплата труда и льготы **GRI 2-19, 2-20, 2-21, ЦУР 8.1, 8.5, 10.1, 10.4**

Успех любого бизнеса во многом зависит от квалификации, навыков и мотивации его работников, поэтому кадровая политика КПО нацелена на укрепление лидирующей позиции на рынке труда и достижение стратегических целей через создание и развитие профессиональной команды, а также поощрение эффективного выполнения работы.

С целью реализации права работника на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда, КПО применяет следующие инструменты:

- ▶ систему оплаты труда, основанную на методичном подходе при установлении заработных плат;
- ▶ систему оценки должностей для эффективного управления организационной структурой, а также для обеспечения обоснованности оплаты труда;
- ▶ процесс ежегодной оценки выполнения работ и развития персонала;
- ▶ широкий перечень дополнительных льгот, обеспечивающих достойные условия труда.

Для систематизации и применения всех перечисленных инструментов отдел организационных процессов и оплаты труда КПО разрабатывает Политику КПО по заработной плате, пособиям и льготам для казахстанского персонала. При необходимости, для ее разработки, могут привлекаться независимые консалтинговые организации. В 2022 году необходимости в их привлечении не было.

Данная политика ежегодно согласовывается Совместным Комитетом Управления (СКУ)<sup>9</sup>. При согласовании Политики не используется метод голосования. Если хотя бы одна из сторон не согласна с какими-либо положениями Политики, то документ не согласовывается и возвращается на дальнейший пересмотр.

Согласно п. 5 Приложения 7 ОСРП Политика направлена на обеспечение соизмеримости и конкурентоспособности заработной платы, пособий и льгот местного персонала в сравнении с соответствующими заработными платами, пособиями и льготами казахстанского нефтегазового сектора, и используется как инструмент для привлечения, удержания и стимулирования местного персонала.

Надзор за процессом определения оплаты труда обеспечивается внутренним аудитом КПО, а также аудитом материнских компаний, по результату которого в 2022 г. вынесено заключение «Удовлетворительно»<sup>10</sup>.

Согласно Политике по заработным платам, базовая заработная плата казахстанского персонала устанавливается в соответствии с присвоенным персональным грейдом, который в свою очередь имеет определённый диапазон. Грейд это один из классов, определяющий относительную значимость отдельной должности и её уровней в иерархии должностей компании. Грейды присваиваются всем работникам, включая высшее руководство.

Высшее руководство КПО, кроме заместителя генерального директора и начальника отдела цифровизации и непрерывного усовершенствования производства, являются прикомандированными работниками материнских компаний. Их вознаграждение определяется и выплачивается материнскими компаниями. Условия вознаграждения и льготы директоров на прямом контракте с КПО и остальных штатных сотрудников одинаковы. **GRI 2-19, 2-21b**

**Таб. 18. Отношение годового общего вознаграждения самого высокооплачиваемого работника организации к среднему годовому общему вознаграждению всех сотрудников на прямом контракте, 2020–2022 гг. **GRI 2-21****

2022	2021	2020
6,8	6,8	6,7

*Прим.: Вид вознаграждения, включенный в расчет, является базовым окладом. Эта информация была составлена с использованием ставок эквивалента полной занятости.*

КПО также учитывает уровень оплаты труда на нефтегазовом рынке РК и ежегодно проводит сравнительный анализ, в результате которого может быть выявлена необходимость корректировки уровня оплаты труда на определённых должностях. По итогам проведенного ежегодного анализа в 2022 г. средняя заработная плата работников Компании превышала средние показатели по Западно-Казахстанской области (ЗКО). По результатам данного анализа дополнительная корректировка зарплат в 2022 г. не производилась. Заработная плата для работников КПО, как и для работников, привлекаемых через направляющие стороны (кадровые агентства), устанавливается на основе единой применяемой в КПО структуры оплаты труда, что говорит об отсутствии различий в уровне минимальной заработной платы для обеих категорий работников. **GRI 202-1**

В 2022 году компания участвовала в обзоре заработных плат, проводимым Willis Towers Watson, и дополнительно в обзоре, проводимым компаниями Ernst & Young.

<sup>9</sup> Более подробно состав СКУ и его функции расписаны в главе «Структура и подходы в управлении»

<sup>10</sup> Более подробно о процессах аудита можно прочитать в разделе «Управление / Обеспечение эффективности бизнес-процессов».

По итогам данных обзоров будут приняты решения в отношении политики привлечения и удержания персонала на 2023 год.

В рамках существующих процедур, КПО продолжает ежегодно пересматривать оплату труда своих работников, что включает в себя индексацию месячной базовой заработной платы работников не ниже уровня официальной инфляции по РК в начале года, ежегодную выплату премии работникам, получившим положительные оценки по результатам выполненной работы за год, а также индивидуальные повышения зарплаты и дополнительные единовременные выплаты.

В январе 2022 г. было произведено общее повышение заработных плат на 8,4%, что отражает уровень инфляции за предшествующий год, и дополнительно на 5% к общему повышению по условиям нового коллективного договора, заключенного на 2022–2024 гг. В августе 2022 года было произведено общее повышение заработных плат на 7,5% в качестве исключительной меры, направленной на поддержку работников Компании в связи с негативным влиянием ускорившейся инфляции.

Всем работникам, имеющим трудовой договор с Компанией, предоставляется пакет льгот, состоящий из денежных выплат и неденежных льгот. Большая часть льгот предусмотрена коллективным договором. В соответствии с условиями коллективного договора, заключенного на 2022–2024 годы, КПО выплачивает премию ко Дню работника нефтегазового комплекса, премию к годовщине подписания ОСРП, а также материальную помощь для восстановления здоровья. Размер данных выплат также зависит от персонального грейда работника. На работников, работающих в КПО через направляющие стороны (кадровые агентства), распространяются коллективные договоры их работодателей.

**GRI 2-30, 401-2**

КПО уважает права своих работников по сохранению их рабочего места. Согласно Трудовому Кодексу РК

каждый работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. В отчетном 2022 году 45% работников, оформивших отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком, вернулись на работу за отчетный период, при этом процент удержания сотрудников составил 94%. Остальные 55% сотрудников оформили отпуск по уходу за ребенком на срок более 1 года. **ЦУР 5.4**

На графике 13 показано количество работников, оформивших отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, и количество вернувшихся на работу после выхода из отпуска в разбивке по полу за 2022 г.

**Граф. 13. Данные КПО по отпускам по беременности, родам и уходу за ребенком в 2022 г. GRI 401-3**



Согласно положениям Коллективного договора компания КПО предоставляет своим сотрудникам право на оплачиваемый учебный отпуск (14 дней в году) для сдачи экзаменов при заочном обучении. В 2022 году данным правом воспользовались 28 сотрудников. **GRI 404-1**

## Оценка выполнения работ и развития персонала **GRI 2-19, 3-3, 404-3**

Оценка выполнения работ и развития персонала является одним из инструментов предоставления обратной связи и нацелена на отслеживание и улучшение результатов выполнения работы. Процесс оценки выполнения работ и развития персонала охватывает казахстанских работников, проработавших в КПО не менее полугода.

В начале года непосредственные руководители доводят до подчиненного персонала ожидания в отношении выполнения работы, поведения и соблюдения ТБ, а также годовые цели. Цели должны быть направлены на выполнение задач компании, а также на постепенное развитие и повышение производительности работников.

Для работников, занимающих руководящие должности, чьи цели определены как ключевые показатели эффективности, процедура оценки проводится в два этапа: оценка достижений в соответствии с КПЭ для данной должности и оценка индивидуального выполнения работ.

При проведении ОВРРП применяется единая шкала оценок, которая распределяется на «отличную», «эффективную» и «требующую улучшения».

Размер премии ОВРРП устанавливается и утверждается на ежегодной основе.

## Развитие местного персонала GRI 405-1, 3-3

Развитие персонала в компании КПО является непрерывным процессом. Уровень профессиональной компетенции поддерживается и развивается через существующую систему обучения и повышения квалификации.

В 2020 г. совместно с Полномочным органом КПО утвердила Программу по увеличению местного содержания в кадрах на 2020 – 2025 гг. В процессе разработки данной программы были учтены результаты, достигнутые в ходе выполнения предыдущей программы.

В 2022 г. 11 должностей, занимаемых иностранными специалистами, были национализированы и 17 должностей упразднены. По состоянию на декабрь 2022 г. местные работники составили 95% от общего количества персонала Компании. В целом, в период с 1999 по 2022 гг. 257 иностранных специалистов были заменены

казахстанскими сотрудниками, а 301 должность, занимаемая иностранными сотрудниками, была упразднена. Показатели по категориям представлены в таблице 19.

### GRI 3-3

В соответствии с целями данной Программы КПО дополнительно отслеживает статистику по местному содержанию в подрядных организациях, зарегистрированных в Западно-Казахстанской области. В 2022 г. 40 компаний предоставили сведения о местном содержании в кадрах на квартальной, полугодовой и ежегодной основе. Показатели местного содержания в этих организациях составили 91% в категории «Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений» и 98% в категории «Специалисты / квалифицированные рабочие».

**Таб. 19. Показатели увеличения местного содержания в кадрах КПО, по категориям сотрудников**

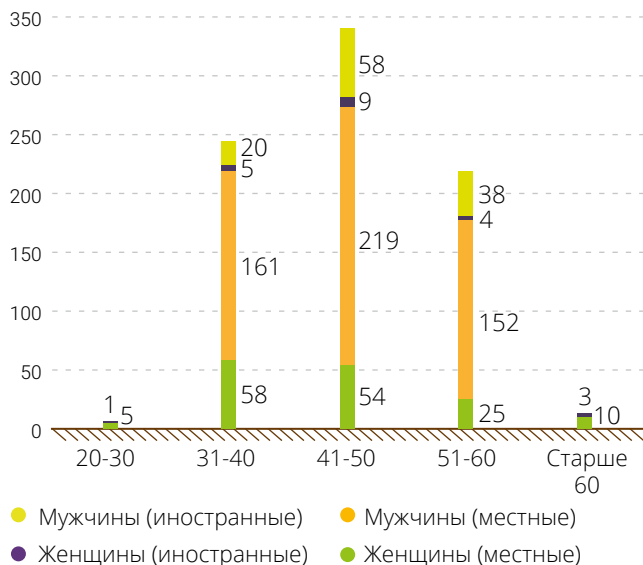
GRI 202-2, 3-3

Категория	Описание	Законодательное требование РК	Показатель местного содержания в кадрах		
			2022 г.	2021 г.	2020 г.
1+2	Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений	Не менее 70 %	86 %	85 %	83 %
3+4	Специалисты / квалифицированные рабочие	Не менее 90 %	98 %	98 %	97 %

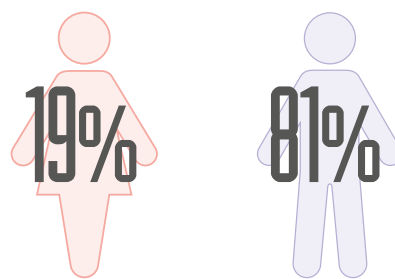
На графике 14 представлено общее количество иностранных и местных руководителей высшего и среднего звена Компании по возрасту и гендерному признаку. Данное количество охватывает структуру КПО, включая временные проекты.

**Граф. 14. Количество граждан РК\* и иностранцев, руководителей высшего и среднего звена по возрастной и гендерной категориям, 2022 г.**

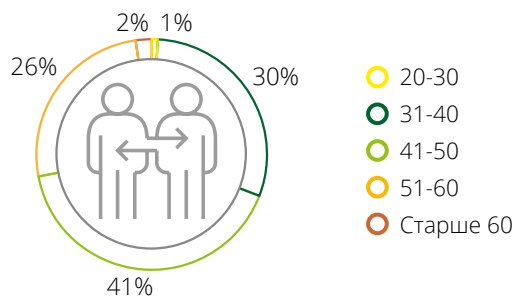
GRI 405-1(a), ЦУР 5.5.2



**Процент руководителей по гендерным категориям, 2022 г. ЦУР 5.5.2 (C050502)**



**Процент руководителей по возрастным категориям, 2022 г.**



\* В 2022 г. была откорректирована методология подсчета местного и иностранного персонала КПО. За все предыдущие периоды подсчет велся на основании разделения позиций, занимаемых сотрудниками, на местные позиции и позиции, закрепленные за материнскими компаниями. Было выявлено, что при таком подсчете в категорию местный персонал попадают граждане стран-участниц ЕАЭС, а в категорию иностранный персонал попадают граждане РК, прикомандированные материнскими компаниями. Было решено, что отображение персонала по гражданству будет наиболее корректно.



Сессия Женского клуба КПО

## Женский клуб КПО ЦУР 5

В настоящее время продвижение лидирующей роли женщин имеет большое значение во всем мире. Наличие женщин на руководящих должностях является ключевым фактором коммерческой эффективности и экономической устойчивости бизнеса. Компании, сбалансированные в гендерном отношении, более привлекательны для сотрудников и достигают лучших результатов.

Женский Клуб КПО начал свою деятельность в мае 2019 года в качестве платформы, где женщины могут делиться знаниями, оказывать взаимную поддержку и укреплять свои связи. С момента своего основания Женский Клуб Компании провел ряд сессий для вовлечения женщин КПО, стимулирования активного участия, поощрения молодых людей к участию, а опытный персонал к обмену своими историями успеха.

Миссия клуба – продвижение видения **«Women Support Women»**.

Цель клуба – создание в КПО позитивной культуры взаимоподдержки среди женщин работниц компании. Мы хотим, чтобы наша Компания была безопасной и дружелюбной рабочей средой, где все женщины могут полностью раскрыть свой потенциал и могут достичь любых высот в соответствии со своими талантами и амбициями.

Женский Клуб КПО поддерживает и применяет передовой опыт нефтегазовых и энергетических компаний для

поддержания работающих женщин и международный опыт для расширения прав и возможностей женщин в отрасли, разрабатывает различные программы и мероприятия, направленные на содействие женщинам в продвижении по карьерной лестнице и увеличение числа женщин на руководящих должностях. В настоящее время количество женщин на руководящих должностях остается низким.

С целью продвижения лидирующей роли женщин планируется провести следующие мероприятия:

- ▶ Разработка программы наставничества, просветительная деятельность, открытый диалог о важности избавления от стереотипов;
- ▶ Профессиональное развитие женщин;
- ▶ Организация и участие в учебных семинарах;
- ▶ Обмен опытом с национальными и международными компаниями;
- ▶ Проведение круглых столов с высшим руководством;
- ▶ Проведение обучающих курсов по самосовершенствованию и мотивации.

Являясь членом Ассоциации KAZENERGY, КПО активно поддерживает реализуемые программы и инициативы, участвует в сотрудничестве с ЕБРР в разработке информационно-аналитического обзора «Роль женщин в энергетическом секторе РК» для определения вклада и роли женщин в развитии нефтегазового и энергетического секторов страны.

## Программа ускоренного развития

### GRI 404-2

В целях непрерывности планирования трудовых ресурсов и увеличения местного содержания в кадрах в Компании реализуется Программа ускоренного развития сотрудников.

Программа направлена на создание и поддержание необходимого кадрового резерва для достижения бизнес-потребностей Компании. Этапы реализации программы включают в себя отбор талантливых сотрудников, выявление их сильных и слабых сторон, разработку и внедрение индивидуальных программ развития, и, как следствие, назначение на запланированные должности.

Первый и второй потоки Программы были проведены в период с 2009 по 2014 гг.

Третий поток Программы продолжался в период 2017–2020 гг. Общее количество участников третьего потока составило 161 человек. На момент окончания программы третьего потока, 56% участников достигли запланированных ролей, а индивидуальные планы развития были реализованы на 77%.

Во второй половине 2021 г. КПО запустила четвертый поток данной Программы на период 2021–2024 гг. Опираясь на план по увеличению местного содержания в кадрах, руководителями отделов были выдвинуты кандидатуры высокопотенциальных работников для дальнейшего участия в этапах отбора. Отбор состоял из трех этапов, после которых были определены две категории участников программы: работники, показавшие высокий потенциал в управленческих компетенциях, и работники, получившие высокий результат в компетенциях «Анализ» и «Планирование».

Из 79 кандидатов 52 работника успешно прошли в четвертый поток Программы ускоренного развития кадрового резерва.

2022–2024 гг. будут посвящены реализации процессов обучения и развития участников программы в соответствии с Индивидуальными планами профессионального развития.

## Система управления

### КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ GRI 3-3

Система управления компетентностью применяется в компании КПО как один из наиболее эффективных методов определения уровня компетентности персонала.

Данная система направлена на достижение необходимого уровня компетентности технического персонала, задействованного на опасных производственных объектах, и внедрена с целью минимизации и предотвращения происшествий и несчастных случаев на производстве, связанных с недостаточным уровнем компетентности. На основе результатов проведенной оценки компетентности, система позволяет разрабатывать инструменты для дальнейшего обучения персонала, гарантируя целевое расходование средств, а также повышая культуру техники безопасности среди работников компании.

Согласно Политике системы управления компетентностью, любая подрядная организация с высоким или средним уровнем риска контракта, работающая на объектах или на оборудовании Компании, несет обязательство разработать и запустить в действие свою собственную систему управления компетентностью. Персонал подрядных организаций, ответственный за контроль и выполнение работ повышенного риска, должен быть в состоянии продемонстрировать знания и навыки для проведения безопасного выполнения работ, технически грамотно, безопасно, согласно уровню своей ответственности. С 2019 г. КПО начала работу в данном направлении. Основные требования, этапы по внедрению выявляются и определяются во время проведения аудитов КПО у подрядчиков по вопросам ОТ, ТБ и ООС.

Система компетентности КПО аккредитована организацией ОРІТО в 2013 году. Раз в три года Компания проходит аккредитацию данной системы с условием проведения в Компании ежегодного надзорного аудита системы с участием экспертов организации ОРІТО. В ноябре 2022 г. КПО подтвердила соответствие аккредитации Системы управления компетентностью до ноября 2023 г. Область аккредитации ОРІТО до указанной даты охватывает:



Сотрудники КПО, получившие желтый пояс «Lean Six Sigma»

- ▶ Шесть профессионально-ориентированных специальностей: операторы по добыче, техники-электрики, техники КИПиА, техники-механики, мастера, руководители групп (в промышленности).
- ▶ Шесть производственных объектов и подразделений месторождения – КПК, УКПГ-3, УКПГ-2, Экоцентр, отдел техобслуживания и отдел по эксплуатации скважин и добыче.

В 2022 г. 739 действующих работника с технической квалификацией прошли первичную оценку и получили сертификаты компетентности. КПО было достигнуто 73% показателя соответствия требованиям стандартов компетентности технического персонала.

Согласно плану расширения данной системы на 2022 – 2024 гг., в конце 4-го квартала 2022 года, была завершена на руководителей групп в промышленности на заводе КПК, химической лаборатории и запущена в отделе по модификации промысловых объектов. Процесс оценки компетентности проводится по 24 утвержденным стандартам для более чем 150 руководителей групп. Для получения объективных и достоверных результатов

оценки, начальники участков выступают в роли технических экспертов. Подробная информация об оценке компетентности руководителей групп в промышленности предоставляется на ежемесячной основе руководству месторождения и производственного директората.

Одним из направлений по улучшению эффективности действующей системы управления компетентностью КПО, было внедрение проекта по управлению барьерами для защиты персонала и оборудования на УКПГ-3. (Front line barrier management – FLBM)

С 2020 г. в рамках системы управления компетенциями функционирует Проект оценки методом 360 градусов. Оценка методом 360 градусов – это инструмент для определения индивидуального плана развития сотрудников и обеспечения лучшего взаимопонимания между работником и руководителем с помощью механизма обратной связи. Для внедрения данного процесса в системе SAP был разработан модуль, позволяющий всем участникам пройти оценку в режиме онлайн. Процесс координируют внутренние эксперты в области управления компетенциями и оценки персонала.

## Обучение и профессиональная подготовка ЦУР 4

### Обучение персонала GRI 404-2

Ежегодно КПО проводит обучающие программы по следующим направлениям:

- ▶ Программы, направленные *на развитие персональных компетенций* работников в рамках выполнения должностных обязанностей и для достижения производственных задач, а также на карьерное развитие работников.
- ▶ Программы, направленные *на получение обязательных знаний и навыков* для выполнения работ на опасных производственных объектах. Обязательства по обучению регулируются законодательством РК, а также процедурами Компании.

В 2022 г. 90% местных сотрудников Компании прошли обучение по различным программам повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, а также принимали участие в онлайн семинарах и конференциях.

Кроме того, в 2022 г. КПО продолжила обучение сотрудников по специализированным международным программам (см. график 15), обучение языковым навыкам, профессиональное и обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС.

**Таб. 20. Количество обученных работников КПО в рамках международных сертифицированных программ за 2019 – 2022 гг. GRI 404-2**

Название программы	2019	2020	2021	2022
Управление скважиной/Контроль давления в скважине при газонефтеводопроявления (IWCF)	59	13	61	46
Сертификация по неразрушающему контролю (NDT)	33	3	13	20
Международный диплом института CIPS в области закупок и поставок по базовому курсу		10	13	19
Курс по аварийному реагированию на чрезвычайные ситуации MEMIR по стандарту ОПТО	19		17	17
Международный сертификат в области охраны здоровья, окружающей среды и техники безопасности (NEBOSH)	11	12	9	
Дипломированный внутренний аудитор (CIA)	2	3		
Компетентная оценка эксперта ОПТО	15			
Сертификация по международной финансовой отчетности АССА		3	2	
Магистр делового администрирования		1	1	1
Сертификация по техническим стандартам API (Американский институт нефти)		6	10	9
Сертификация по курсу Профессиональное Управление Проектом (PMP) ®			1	
Международный сертификат IEMA в области экологического менеджмента			1	1
Инспектор завода по стандартам ASME				23
<b>Общее количество сотрудников, прошедших программы сертифицированного обучения</b>	<b>139</b>	<b>51</b>	<b>128</b>	<b>136</b>

Прим.: Снижение обученных работников КПО в рамках международных сертифицированных программ в 2020 г. связано с ограничениями, обусловленными пандемией COVID.

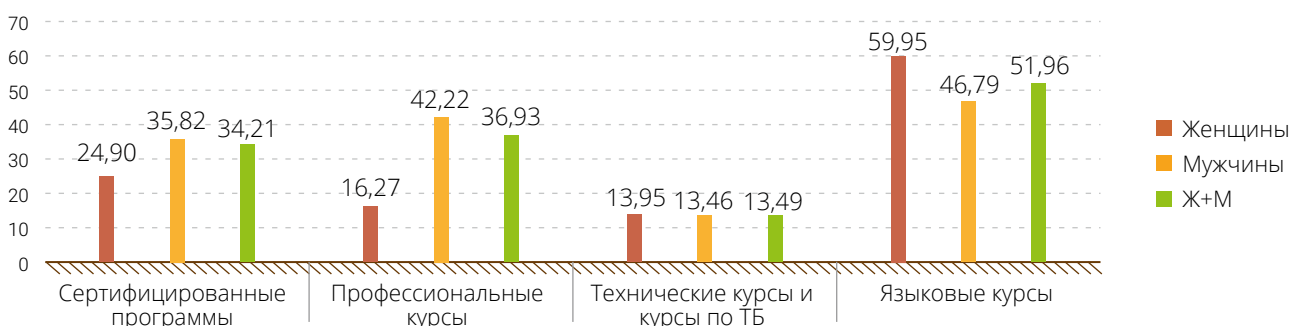
## Статистика по обучению GRI 404-1, 403-5

Ежегодно КПО обеспечивает обязательное обучение по технике безопасности как для своего персонала, так и для работников подрядных организаций.

В 2022 г. было проведено 576 599 чел.-час. обучения (в 2021 г. – 405 221 чел.-час.), из которых 294 951 чел.-час. были предоставлены работникам КПО (в 2021 г. – 250 581 чел.-час.). Остальные 281 648 чел.-часа обучения (154 640 чел.-час. в 2021 г.) были потрачены на обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС для работников подрядных организаций.

Всего в 2022 г. было обучено 26 282 человек, из которых 3 286 – работники КПО и 22 996 – персонал подрядных организаций. Среднее количество часов обучения Компании представлено на графике 15.

**Граф. 15. Среднее количество часов обучения на один курс, пройденный номинированными работниками КПО в 2022 г., по видам обучения, в разбивке по полу GRI 404-1, ЦУП 5.1**



Обучение, организованное для работников Компании в 2022 г., в разбивке по категориям приведено в таблице 21.

**Таб. 21. Обучение сотрудников по категориям, 2020 – 2022 гг. GRI 404-1**

Категория	2022		2021		2020	
	Кол-во чел.	Часы на 1 работника	Кол-во чел.	Часы на 1 работника	Кол-во чел.	Часы на 1 работника
1. Руководители высшего и среднего звена	95	36,97	121	34,72	92	73,99
2. Квалифицированные специалисты / руководители групп	1 703	55,02	1 636	49,35	1 439	81,93
3. Технический персонал	1 408	137,45	1 715	94,01	1 484	113,01
4. Офисно-административный персонал	102	41,24	172	25,72	119	25,81

Сотрудники отдела кадров КПО и стажеры Программы развития в области нефтяной инженерии





## Стипендиальные программы КПО и партнерство с университетами ЦУР 4.3

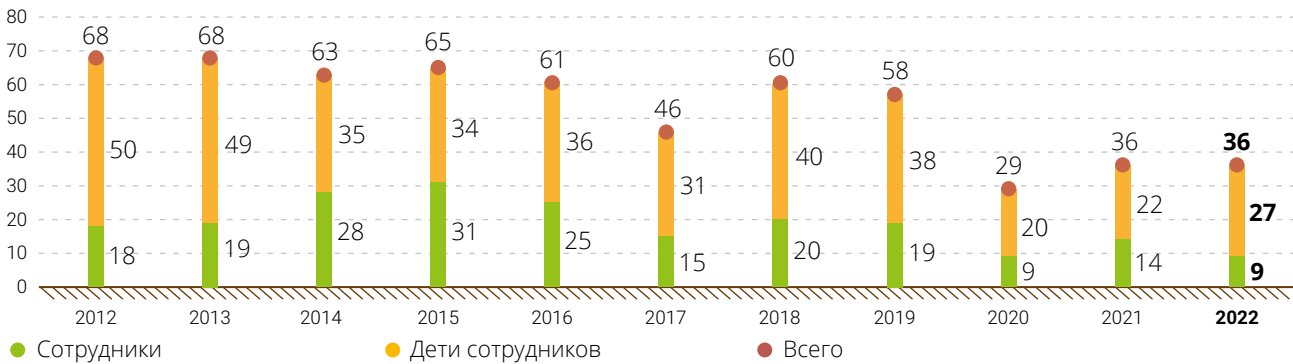
Люди являются самой важной ценностью для Компании. КПО продолжает работу по повышению квалификации своих сотрудников и взаимодействию с университетами для привлечения молодых кадров.

### Стипендиальные программы GRI 404-2

Стипендиальная программа КПО для казахстанских работников и их детей является одним из существенных стимулов повышения квалификации работников и получения ими дополнительного профессионального образования.

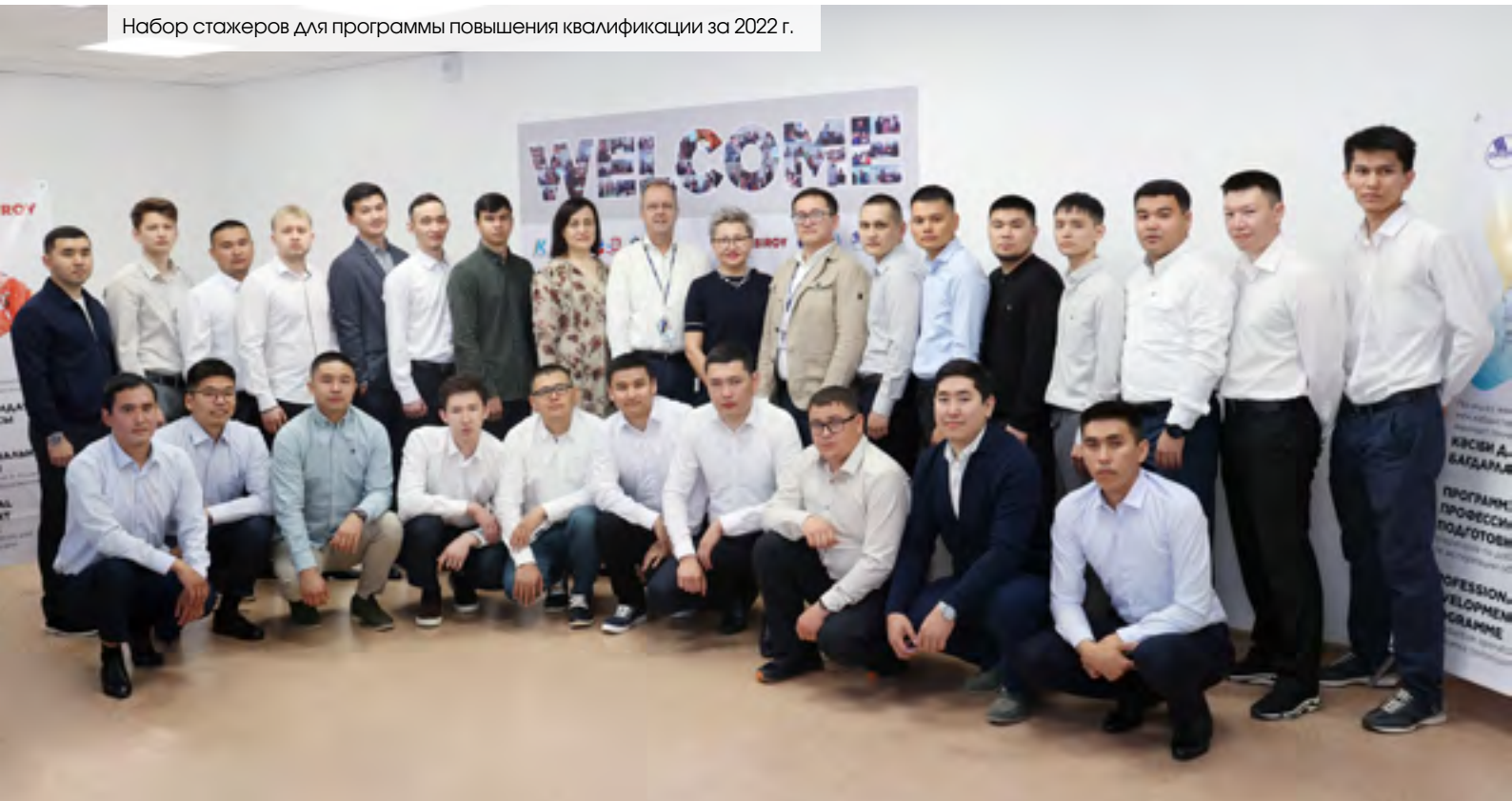
В 2022 г. в рамках вышеуказанных программ были выделены средства в общей сумме 19 800 млн тенге (эквивалентной 42 270 тыс. долл. США) на стипендии 9 сотрудникам Компании и 27 детям сотрудников. ЦУР 4.б

Граф. 16. Динамика участия в стипендиальной программе КПО, 2012-2022 гг.



Прим.: Снижение количества участников в стипендиальной программе в 2020-2021 гг. связано с ограничениями, обусловленными пандемией COVID.

Набор стажеров для программы повышения квалификации за 2022 г.



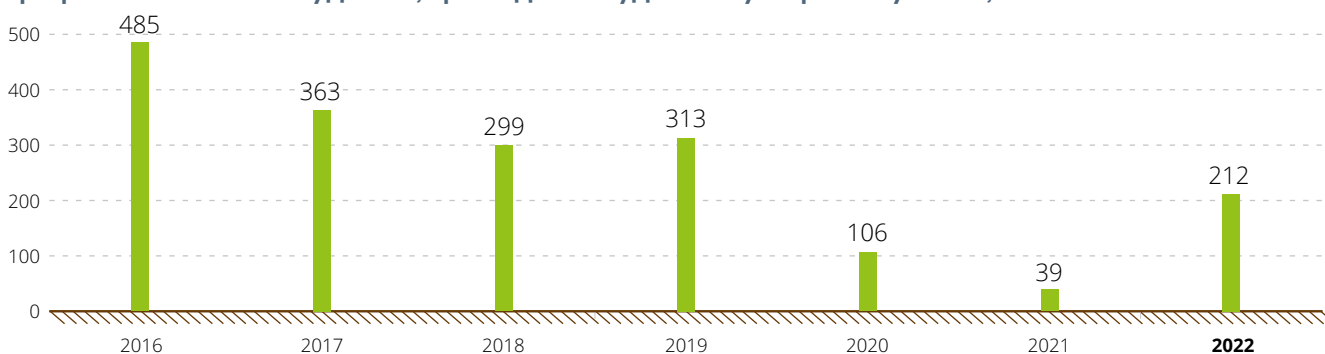
## Партнерство КПО с казахстанскими вузами

КПО сотрудничает с 33 учебными заведениями Казахстана, внося свой вклад в подготовку профессиональных кадров для нефтегазовой промышленности Республики Казахстан. Прохождение практики в международной компании готовит студентов к реальной работе, знакомит с основными подходами в бизнесе на уровне мировых стандартов, а также позволяет через особую связь теоретического обучения в учебном заведении и практического закрепления теоретического материала на предприятии достигать студентам необхо-

димой компетенции, снижать разрыв между теорией и практикой, готовит студентов, получающих специальности, к осуществлению профессиональной деятельности. Это также позволяет студентам принимать более обдуманные решения по поводу их будущей карьеры. Работа с вузами осуществляется через Программу студенческой практики на основе соответствующих договоров.

В 2022 г. 212 студентов из 16 учебных заведений по 15 специальностям прошли производственную и преддипломную практику в различных департаментах КПО. За период с 2013 по 2022 год, из числа прошедших практику студентов 194 человека были приняты на работу.

Граф. 17. Количество студентов, прошедших студенческую практику в КПО, 2016 - 2022 гг.



## Программа повышения квалификации выпускников вузов

GRI 404-2, ЦУР 4.3, 4.4, 8.6

Ключевой задачей Программы повышения квалификации выпускников вузов является создание кадрового резерва из числа выпускников казахстанских ВУЗов для обеспечения безопасной эксплуатации объектов Карачаганакского месторождения.

Начиная с 2008 г., в рамках дуального образования Компания реализует Программу профессиональной подготовки по специальностям: оператор по добыче, техник-механик, техник-электрик и техник контрольно-измерительных приборов и автоматики, основанных на стандарте Британской Организации по обучению персонала офшорных компаний нефтегазовой промышленности OPIPO.

После отбора кандидаты проходят обучение международного уровня, получая как теоретические, так и практические знания. При успешном завершении программы, стажеры трудоустраиваются на производственные объекты Компании и начинают свою карьеру.

Ценность программ обучения заключается в методологии, реализуемой в блочно-модульном формате. Такой подход позволяет развить комплекс компетенций, направленных на умение решать производственные задачи на рабочем месте.

Программа подготовки молодых специалистов успешно реализуется в КПО уже 15 лет на момент выпуска данного Отчета. В рамках данной программы было подготовлено более 516 операторов по добыче и техников по эксплуатации оборудования, которые на сегодняшний день плодотворно работают на производственных объектах компании.

В мае 2022 года 45 студентов набора 2021 года завершили теоретическую часть обучения по специальностям «оператор по добыче», «техник-механик», и были направлены на практическую стажировку в отдел добычи и технического обслуживания КПО. В сентябре и октябре 2022 года 24 стажера были приняты на работу в отдел добычи и технического обслуживания.

23 мая 2022 года Компания завершила процесс очередного набора стажеров для участия в данной программе по специальностям «техник-электрик» и «техник КИ-ПиА». По итогам отбора была сформирована группа из 24 человек, недавних выпускников высших и средних специальных учебных заведений Республики Казахстан.

В октябре 2022 год был осуществлен запуск новой группы по специальности «оператор по добыче» в количестве 21 человек. Теоретическое обучение на программе продлится 10 месяцев, после чего стажеры будут направлены на практическую стажировку в отдел добычи и технического обслуживания компании.

Операционные задачи на Карачаганакском месторождении и работы по реализации проектов дальнейшего расширения в основном осуществляются с помощью подрядных организаций. В настоящий момент на Карачаганакском проекте трудятся более 17 тысяч сотрудников казахстанских подрядных и субподрядных организаций. Соответственно, успешное выполнение поставленных задач и производственных показателей зависит от того, насколько гармонично выстроены трудовые отношения как в КПО, так и в коллективах задействованных подрядных и субподрядных организаций.

Чтобы снизить любые возможные риски безопасности и социальной нестабильности, КПО прилагает максимум усилий, сохраняя целостность объектов на производстве и обеспечивая безопасность всех работников, включая персонал подрядных организаций на Карачаганакском месторождении.



## GRI 2-23

### Деловой принцип: ИНФОРМИРОВАНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

В наших взаимоотношениях с деловыми партнерами мы стремимся выслушивать и реагировать честно и со всей ответственностью.

### Деловой принцип: МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Мы выстраиваем продуктивные, плодотворные и доверительные отношения с деловыми партнерами.



### Работа с подрядными организациями в 2022 г.



# 236

выездов осуществлено



# 545

инспекций объектов  
подрядных организаций



# 6

аудитов



# 34

заседания 3-х сторонней  
районной комиссии



# 32

подрядных организации имеют  
Коллективные договора



# 190

обращений  
поступило и закрыто



# В 52

организациях улучшены  
условия проживания и труда

# КОНФЛИКТЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

## Производственные отношения GRI 2-24, 2-25, 2-26, 407-1, 409-1, 414-2, ЦУР 8.5, 8.7, 8.8, 10.1, 10.4

В целях недопущения нарушений прав работников подрядных и субподрядных организаций на постоянной основе проводится мониторинг и анализ ситуации в трудовых коллективах на предмет выявления, корректировки возможных факторов, а также причин и условий, способствовавших нарушениям социально-бытового характера, ущемления законных прав работников. Предпосылками таких рисков могут быть факторы отсутствия обеспечения приемлемых социально-бытовых условий и соблюдения правовых норм в подрядных и субподрядных организациях.

*Около 17 тыс. работников из 151 подрядной организации, оказывающих услуги на Карачаганакском месторождении попадают под мониторинг сектора по производственным отношениям.*

**GRI 414-2 a**

В процессе проверки нарушений прав работников, КПО стремится обеспечить комплексное и оперативное рассмотрение обращений/заявлений, а также своевременное разрешение вопросов. В ходе рассмотрения учитываются и анализируются мнения всех сторон, принимаются посильные меры для защиты и восстановления трудовых прав работников в соответствии с законодательством РК, Положением по производственным отношениям КПО и контрактными обязательствами, в том числе:

- ▶ Постоянный мониторинг социально-бытовых условий, предоставляемых подрядными организациями, отслеживание полноты и своевременности выплаты заработной платы, обеспечения СИЗ и т.д.;
- ▶ Организация тематических форумов и конференций по соответствующей тематике (ОТ, ТБ и ООС, обеспечение социального благополучия и др.);
- ▶ Взаимодействие и привлечение компетентных органов охраны труда к урегулированию конфликтных ситуаций, а также проведение информационно-просветительских мероприятий;
- ▶ Закрепление минимального размера оплаты труда в договорах на оказание услуг в размере 830 тенге

в час после внесения всех обязательных платежей. Реализация осуществляется по мере истечения срока действия договорных обязательств по действующим договорам;

- ▶ Преимущество/переход квалифицированного персонала от существующего подрядчика (у которого истекает срок действия контракта) к новому. Эта имплицитная практика помогает поддерживать уровень занятости в регионе и сохранять стабильную социальную среду в период расторжения контракта на оказание услуг.

К тому же, в рамках поддержания стабильной социальной обстановки в коллективах подрядных организаций, КПО разработала и реализовала стратегию по выплате единой надбавки к заработной плате в размере 60 тысяч тенге ежемесячно, за вычетом налоговых платежей, благодаря своевременной реализации которой было улучшено материальное положение более 15 000 работников подрядных и субподрядных организаций. Единая надбавка, вступившая в силу с 1 февраля 2022 г., была выбрана с целью одинакового отношения ко всем бенефициарам, но со значительным влиянием на категорию работников с более низкой заработной платой. Данное решение было согласовано на совещании с участием Акима ЗКО, вице-министра энергетики, генерального директора ТОО «PSA» и генерального директора КПО.

В 2022 году, сотрудники сектора по производственным отношениям выполнили 236 выездов с посещением более 545 рабочих площадок и мест компактного проживания, в том числе 6 аудитов совместно с держателями контрактов. Состоялось 34 заседания 3-х сторонней районной комиссии, предметом разбирательств являлись выявленные риски в подрядных и субподрядных организациях. В рамках мониторинга, КПО также ведет учет по количеству Коллективных договоров в подрядных организациях, так как это является показателем по соблюдению прав работников на свободу объединений и ведение коллективных переговоров. В 2022 г. 32 подрядные организации имели Коллективные договора. **GRI 2-25, 407-1**

Всего за 2022 г. со стороны работников подрядных компаний поступило и было закрыто 190 жалоб/обращений по различным вопросам. Из них 92% обращений по тематике оплаты труда и вознаграждения (прирост обращений был обусловлен введением единой надбавки –

60 тыс. тенге), 6% обращений по аспектам соблюдения ОТ, ТБ и ООС и 2% обращений по вопросам обеспечения социально-бытовых условий. Помимо письменных обращений, сектор по производственным отношениям обрабатывает от 2 до 10 ежедневных звонков и проводит встречи с работниками подрядных и субподрядных организаций. В целом, по итогам мониторинга, аудитов и рассмотрения поступивших обращений, в 52 подрядных организациях, курируемых сектором по производственным отношениям, были реализованы меры по улучшению условий проживания и условий труда. Это, в свою очередь, благотворно повлияло на сохранение стабильного морально-психологического климата в трудовых коллективах. **GRI 2-26, 414-2, ЦУР 16.10**

В рамках проводимой работы по недопущению ущемления прав работников, осуществляется мониторинг соответствия заявленным условиям труда, а также социально-бытовому обеспечению. В процессе указанной работы применяется комплексный подход: каждое обращение/заявление рассматривается через призму анализа и обеспечения полноты сведений.

В 2022 г. в связи с ревакцинацией населения от COVID-19 в Казахстане, сектором по производственным отношениям были проведены ряд онлайн совещаний совместно с представителями отдела по защите здоровья в целях обмена информацией с подрядчиками о пользе вакцинации.

**Таб. 22. Примеры обращений подрядных организаций в сектор по Производственным отношениям КПО**

Примеры обращений	Результат
Обращение в КПО сотрудника подрядной организации по факту предоставления работодателем неудовлетворительных условий труда: инвентарь рабочих находился в критическом состоянии.	По итогам проведенной проверки, работодатель предоставил работникам новый инвентарь для выполнения работ.
Обращение в КПО сотрудника подрядной организации по факту плохих условий проживания в общежитие: нарушение санитарно-эпидемиологических норм, несоответствующая жилая площадь для определенного количества работников, нарушение в области ТБ – отсутствие места для курения, нерегулярный вывоз ТБО.	По итогам проведенной проверки, компания, предоставляющая услуги общежития, переселила работников в другие комнаты, соответствующие санитарно-эпидемиологическим нормам, предоставила дополнительные комнаты для работников, оборудовала место для курения согласно нормам по ТБ, также организует регулярный вывоз ТБО.

## Обеспечение безопасности **ЦУР 16.1**

В Отчете об устойчивом развитии за 2021 год, мы сообщили о предпринятых мерах повышенной безопасности на производственных объектах КПО в период форс-мажорных обстоятельств и чрезвычайного положения в Казахстане в январе 2022 г. В дополнение, стоит отметить, что, учитывая высокий процент занятости жителей Бурлинского района и ЗКО в компании КПО, мероприятия были направлены в первую очередь на недопущение дестабилизации общественного порядка и проводились в непосредственном взаимодействии с правоохранительными органами и органами власти.

По итогам 2022 года Отделом по обеспечению безопасности и производственным отношениям выявлено 1049 нарушений, 94% из которых касаются Стратегии по обеспечению защиты людей в случае аварии, связанной с сероводородом, в то время как остальные, затрагивают правила перемещения товарно-материальных ценностей, Положение о запрете употребления алкоголя, наркотиков, психотропных и токсикоманических веществ (их аналогов) в КПО и нарушения границ периметра месторождения. Значительное количество

нарушений является результатом проводимой работы по недопущению на территорию месторождения лиц, не соблюдающих Стратегию защиты от H<sub>2</sub>S.

Проведено 33 внутренних служебных расследования, включая семнадцать обращений, направленных в правоохранительные органы.

В течение 2022 г. Компания выявила и предотвратила несанкционированные вывозы/перемещения активов КПО и подрядных организаций на сумму более 118 млн тенге.

Сотрудники охранной организации, предоставляющей услуги по обеспечению комплексной безопасности на экспортных трубопроводах, оказали содействие правоохранительным органам ЗКО в задержании лиц, нарушивших пересечение государственной границы РК.

Применение нового программного обеспечения Sintela Системы безопасности значительно повысило качество наблюдений в целом, в том числе появилось более четкое распознавание угроз и улучшение качества патрулирования.

В целях минимизации рисков безопасности и воздействий Компании в результате своей деятельности, мы установили ряд задач, результаты реализации которых представлены далее.

**Таб. 23. Наши задачи в области обеспечения безопасности GRI 3-3**

Наши задачи в 2022 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2022 г.	Задачи на 2023 г.
Обеспечить недопущение незаконных врезок в экспортные трубопроводы КПО	Выполнено	Регулярный мониторинг экспортных трубопроводов обеспечивался силами мобильных патрулей и системы контроля и оповещения «Sintela».	Обеспечить недопущение незаконных врезок в экспортные трубопроводы КПО
Установить на контрольно-пропускных пунктах «красных зон» объектов УКПГ-2, УКПГ-3 и КПК металлодетекторные сканеры и автоматические системы контроля выдыхаемой среды в целях недопущения запрещённых к проносу вещей и отслеживания физического состояния персонала	В процессе	Вопрос установки детекторов и сканеров находится на стадии согласования с руководителями объектов и параллельно исследованием рынка на предмет выявления потенциальных поставщиков.	Согласовать со всеми руководителями объектов вопрос установки детекторов и рамок, а также начать процесс закупки и установки оборудования
Продолжить обновление знаний сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБиПЧ), и обучение вновь принимаемых сотрудников	Выполнено	На конец 2022 г., охват данным обучением составил 100% сотрудников охранных организаций. <b>GRI 410-1</b> 100% контрактов на предоставление услуг безопасности включают в себя Положение о проведении обучения ДПБиПЧ.	Продолжить обновление знаний сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБиПЧ), и обучение вновь принимаемых сотрудников
Завершить тендерный процесс по определению поставщика и установщика систем безопасности на КПК, УКПГ-2 и 3, Сателлите ранней добычи. Приступить к физической реализации проекта.	В процессе	В 2022 г. контракт на закуп оборудования и установку по проекту СУБ, Фаза 2 не был заключен в связи с малым количеством технически приемлемых участников.	Обновить проектную документацию. Пересмотреть и обновить стратегию реализации Фазы 2 с учетом изменений в требованиях законодательства РК в части оценки окружающей среды, а также снижения требований в периметральной освещённости
Определить объём работ по охвату проектом СУБ объектов: НПС Большой Чаган, Пилотный городок и Центр утилизации отходов	В процессе	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Детальное проектирование СУБ на объекте НПС Большой Чаган в разработке.</li> <li>▶ Объём на детальное проектирование СУБ на объекте Пилотный городок на стадии тендера.</li> <li>▶ Объём на детальное проектирование СУБ на объекте Центр утилизации отходов на стадии завершения Технического Задания.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Завершить детальное проектирование СУБ на объекте НПС Большой Чаган.</li> <li>▶ Начать работы по проектированию СУБ Пилотного городка.</li> <li>▶ Провести тендер по проектированию центра утилизации отходов.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Продолжить замену электронных карт с простых на карты с электронным чипом;</li> <li>▶ Определить и закупить необходимое кол-во считывателей для дальнейшего внедрения проекта.</li> </ul>	В процессе	По причине задержки поставки электронных карт поставщиком, процесс перехода автопропусков с простых карт на электронные был приостановлен.	Завершить процесс замены автопропусков с простых карт на электронные карты до конца июня 2023 г.

Сотрудничество с местными сообществами с целью учета их потребностей и лучшего понимания местных условий – один из принципов Кодекса устойчивого развития КПО.

Поддержание добрососедских отношений и конструктивного диалога с местными органами власти и населением существенно важно для нас, потому что работа в данном направлении помогает Компании сохранять общественное согласие на ведение производственной деятельности Компании в западно-казахстанской области.

Взаимодействие КПО с местным населением Бурлинского района при выполнении проектов строительства способствует минимизации социальных и экологических рисков, связанных с деятельностью компании на Карачаганакском месторождении.



## Деловой принцип: МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Мы выстраиваем добрососедские отношения, улучшая свой вклад прямо или косвенно в повышение общего благосостояния жителей районов, на территории которых мы осуществляем свою деятельность.

Мы выстраиваем продуктивные, плодотворные и доверительные отношения с государственными органами, местным сообществом районов, где мы работаем, и друг с другом.

Мы стремимся быть открытыми, прямыми и искренними при условии соблюдения требований коммерческой конфиденциальности.

### Мониторинг переселенных жителей 2018–2022гг.

#### ПОСТРОЕНО



2

многоквартирных дома



100

домов усадебного типа



Школа на

300

мест



Детсад на

320

мест

#### БЛАГОУСТРОЙСТВО



800

обращений  
принято и разрешено



11 600

тонн плодородного слоя  
земли предоставлено



150

саженцев деревьев предоставлено  
для озеленения дворов

## МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА GRI 3-3, 413-1, OG-12

КПО стремится предотвратить или свести к минимуму отрицательное воздействие на местное население и регион присутствия в результате ведения своей производственной деятельности. Путем регулярного взаимодействия с местным населением Компания работает над обеспечением максимально возможных преимуществ своего присутствия для местных сообществ и над созданием условий для повышения их благосостояния и роста.

Задачи, поставленные в сфере взаимодействия с местным населением (таблица 24) направлены в основном на поддержку местного населения, проживающего в трех сельских округах Бурлинского района – Приуральном, Жарсуатском и Успенковском с/о, расположенных вокруг Карачаганакского месторождения и г. Аксай.

Для реализации инициатив в области социальной ответственности компания КПО применяет политики, стандарты и процедуры, основанные на стандартах деятельности Международной финансовой корпорации.

**GRI 2-23-a-i**

С целью максимально эффективного диалога с местным населением по вопросам социально-инфраструктурной помощи, КПО проводит совещания и консультации в виде заседаний Консультативных советов, в состав которых входят сотрудники компании и представители сельских округов.

В 2022 г. в Приуральном, Жарсуатском и Успенковском сельских округах было проведено 17 заседаний Консультативных советов. Во время встреч местные жители получали информацию о ходе программы КПО по оказанию содействия развитию местных сообществ на 2022 год, об успехах сельских студентов, обучающихся в колледжах и университетах г. Уральск по Стипендиальной программе Компании, а также о проводимом экологическом мониторинге на месторождении.

За период действия Стипендиальной программы с 2010 по 2022 годы, 18 молодых сельских жителей получили образование. **ЦУР 4.5, 4.b**

В рамках программы по содействию развитию местного населения, КПО предоставила 150 путевок для пенсионеров Бурлинского района для отдыха в санатории «Акжайк».

**Таб. 24. Задачи в сфере взаимодействия с местным населением GRI 3-3**

Задачи на 2022 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2022 г.	Задачи на 2023 г.
Выполнить программы по оказанию содействия развитию сельских округов на 2022 г. согласно одобренному бюджету	Выполнено	Отдых пенсионеров в санатории «Акжайк» были реализован. Стипендиальная программа для выпускников сельских округов успешно работает.	Реализовать запланированные проекты в рамках Программы по оказанию содействия развитию сельских округов на 2023 г. согласно выделенному бюджету
Провести 9 заседаний Консультативных советов в трех сельских округах по социальным и экологическим аспектам развития	Выполнено	Всего было проведено 17 заседаний Консультативных советов в трех сельских округах. Во время заседаний Консультативных Советов с жителями сельских округов проводились встречи и вне рамок повестки заседаний, чтобы ответить на интересующие их вопросы.	Провести 9 заседаний Консультативных Советов в трех сельских округах по социальным и экологическим аспектам развития
Своевременно рассматривать и закрывать жалобы и обращения от населения	Выполнено	Все поступившие жалобы были своевременно рассмотрены и закрыты	Рассмотреть и своевременно закрывать жалобы и обращения населения



## Работа с жалобами и предложениями **GRI 2-25, 2-26, 413-1, ЦУР 16.10**

В 2022 г. компания КПО получила 39 обращений, включая 7 жалоб на запах газа и 32 обращения различного характера, от населения прилегающих к КНГКМ сельских округов. Жителей интересовали социальные инициативы компании, направленные на поддержку социально уязвимых групп населения, переселенные жители обращались с просьбой предоставить разъяснения и т.д.

Проверка, проведенная Группой по производственному экологическому контролю по жалобам на запах газа, не выявила нарушений в работе оборудования, утечек/выбросов, либо превышений ПДК по поданным жалобам. По результатам проверки, обратившимся с жалобой жителям была предоставлена обратная связь.

## Общественные слушания **GRI 2-29, ЦУР 16.10**

В 2022 году КПО провела общественные слушания по проектам строительства «Расширение Карачаганак 1. 2-ая очередь строительства», «КПК. Строительство нового комплекса по нейтрализации каустика (корректировка)». Согласно требованиям Экологического кодекса РК, общественные слушания были проведены в форме открытых собраний в 4-х сельских округах.

Информация о планируемых общественных слушаниях была доведена до представителей заинтересованных государственных органов и общественности посредством публикаций в областных и районных газетах,

местных теле- и радиоканалах, на информационных досках при акиматах сельских округов, а также посредством [Единого экологического портала](#).

Все проекты, вынесенные на обсуждение на общественных слушаниях в 2022 г., были одобрены заинтересованными государственными органами и общественностью. Результаты проведения слушаний отражены в соответствующих протоколах. Пакет документов, вынесенных на общественные слушания, а также итоги обсуждения доступны на вебсайте <https://ecoportal.kz/>.



Комплексные учения в п. Приуральный



Обсуждение вопросов переселённых жителей с представителями местных исполнительных органов власти

## Мониторинг переселенных жителей OG-12

С момента переселения первых жителей из сел Березовка и Бестау в мкр. Аралтал и многоквартирные дома в Аксае в конце 2017 года, Компания ежегодно вела мониторинг процесса восстановления источников средств к существованию переселенных семей.

В рамках вышеуказанного мониторинга в период 2018 – 2022 гг. КПО выполнила следующие мероприятия для переселенных жителей в многоквартирные дома в г. Аксай, включая Аралтал, где было построено 100 домов усадебного типа:

- ▶ 2018 – 2019 гг. – для жителей 100 домов в мкр. Аралтал было предоставлено 11 600 т плодородного слоя земли для обработки приусадебных участков;
- ▶ 2018 – 2021 гг. – 800 обращений и просьб переселенных жителей зарегистрировано в Журнале обращений жителей КПО. Все вопросы были решены к концу 2021 г.
- ▶ 2019 г. – КПО оказала содействие в полной реконструкции и переносе Памятника Солдату Великой Отечественной войны из бывшего с. Березовка в Аралтал;
- ▶ 2020 г. – во время пандемии КОВИД-19 КПО при взаимодействии с Акиматом Бурлинского района

и Акима г. Аксай организовала доставку продуктов питания и предметов первой необходимости на автолавке для жителей 100 домов в Аралтале;

- ▶ 2020 г. – при содействии Акима г. Аксай Бурлинского района КПО доставила 150 саженцев деревьев для озеленения дворовой территории многоквартирных домов в 5 и 10 мкр. г. Аксай, где проживают переселенные жители;
- ▶ 2020 – 2021 гг. – окончание срока гарантийного обслуживания многоквартирных двух домов в 10 мкр. г. Аксай, 100 домов усадебного типа в мкр. Аралтал г. Аксай, школы на 300 мест в Аралтал и детсада на 320 мест в 10 мкр. г. Аксай Бурлинского района, построенных для переселенных жителей бывших сел Березовка и Бестау.

Кроме того, в 2022 г. был проведен тендер по выбору подрядной компании для разработки проектно-сметной документации по проекту сноса и рекультивации земель переселенных сел Березовка и Бестау. О выполнении данного проекта мы проинформируем читателей в следующем Отчете об устойчивом развитии.