

*Твой выбор сегодня –  
жизнь твоих детей  
завтра.*



## **СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ**

- 53** Практики техники безопасности
- 61** Охрана труда и здоровья
- 69** Забота о сотрудниках
- 85** Обеспечение безопасности
- 87** Производственные отношения
- 91** Местные сообщества



/ 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.

# 2024

## ПОКАЗАТЕЛИ ТБ:

Частота травм с потерей  
трудоспособности

**0,18**

Частота ДТП

**0**

## СОТРУДНИКИ:

**4 080**  
человек

Размер общего  
повышения зарплат

**9,8%**

## МОНИТОРИНГ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ:

**20** тыс. работников из

**169** подрядной организации

## МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА:

КПО предоставила

**64** млн \$ США

для приобретения жилья  
для семей, пострадавших от  
паводка в ЗКО

## Почему это важно для нас? / GRI 3-3 /

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, – первостепенная задача для Компании. Каждый работник Компании и подрядных организаций 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.



Виталий Ли  
Управляющий по технике безопасности



/ 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.

## 2024

Мероприятия по ДБ –  
выполнено на

# 95%

Мероприятия по культуре ОТ,  
ТБ и ООС – выполнено на

# 90%

# 31 627

карточек по ОТ, ТБ и ООС

**ОБХОДЫ ПО ОТ, ТБ И ООС ПО  
СРАВНЕНИЮ С ПЛАНОМ:**

# 242%

высшим руководством

# 295%

руководители среднего  
звена

Второй надзорный аудит по

# ISO 39001

успешно пройден

## ПРАКТИКИ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

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

**Табл. 6. Наши задачи в области охраны труда и техники безопасности / GRI 3-3 /**

Наши задачи в 2024 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2024 г.	Задачи на 2025 г.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Продолжить проведение вводных сессий с охватом 10 000 работников КПО и подрядных организаций</li> <li>Обучить коучей, для того чтобы они могли проводить сессии для руководителей и работников</li> <li>Создать группу из 25 ведущих коучей и развивать внутренние ресурсы для достижения долгосрочного эффекта</li> </ul>	Выполнено	<p>В 2024 году продолжилось проведение вводных сессий по лидерству и культуре безопасности. 12 609 работников КПО и подрядных организаций посетили вводные сессии по Культуре безопасности при запланированных 10 000</p> <p>В июле стартовала 2 фаза по лидерству и культуре безопасности (ЛКБ), сессии «Обучить обучающего в действии» были проведены сертифицированным коучем ЛКБ, а также были обучены новые коучи, в общей сложности обучены 102 коуча</p>	
Выполнить План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2024 г.	Выполнено на 90%	Мероприятия и кампании, запланированные на 2024 год, были успешно реализованы на 90%.	Выполнить План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2025 г. на 90%
Успешно пройти второй надзорный аудит по стандарту ISO 39001	Выполнено	В 2024 году КПО успешно прошла второй надзорный аудит по данному стандарту	Успешно пройти ресертификационный аудит по стандарту Системы менеджмента безопасности дорожного движения ISO 39001
Успешно пройти первый надзорный аудит по стандарту ISO 45001	Выполнено	В 2024 году КПО успешно прошла первый надзорный аудит по данному стандарту.	Успешно пройти надзорный аудит по стандарту Системы Менеджмента «Охрана труда и промышленной безопасности» ISO 45001

## ПОКАЗАТЕЛИ ПО ОТ И ТБ / GRI 3-3, 403-2, 403-9, ЦУР 3.9, 8.8 /

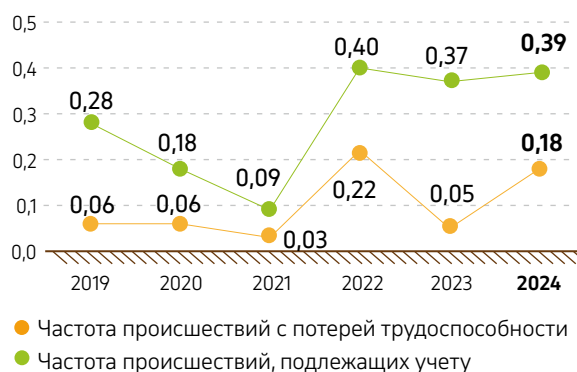
Мы планируем деятельность в области техники безопасности и охраны труда, отслеживая динамику своего прогресса и наблюдая за событиями в мире. Мы измеряем частоту происшествий, имевших место за период выполнения определенного объема работ с учетом человеко-часов. Наши показатели по охране труда и технике безопасности представлены за период 2019–2024 годы с акцентом на 2024 год.

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

В 2024 году количество травм, подлежащих учету в КПО, увеличилось незначительно: от 14 в 2023 году до 15 травм в 2024 году. Количество травм с потерей трудоспособности также увеличилось: от двух в 2023 году до семи травм в 2024 году. В 2024 году ЧТПТ в КПО составила 0,18 (по сравнению с 0,05 в 2023 г.) и ЧТПУ – 0,39 (по сравнению с 0,37 в 2023 г.).

В КПО по каждому происшествию проводится расследование во избежание повторения. Дополнительно, 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.

**Граф. 3. Частота ТПТ и ТПУ: КПО и подрядные организации, 2019–2024 гг. / GRI 403-9 /**



Прим.: для расчета 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 учету (ЧТПУ) = количество травм, подлежащих учету (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 таблице 7 представлены показатели ЧТПТ КПО в сопоставлении с ЧТПТ подрядных организаций за последние четыре года. Данные КПО и подрядных организаций представлены по отдельности. Для получения сводного показателя следует применять формулу расчета, а не суммировать данные.

**Табл. 7. Частота травм с потерей трудоспособности: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2021–2024 гг. / GRI 403-9 /**

Показатели эффективности	2024	2023	2022	2021
Частота травм с потерей трудоспособности (КПО)	0,00	0,00	0,00	0,14
Частота травм с потерей трудоспособности (подрядные организации)	0,22	0,06	0,27	0,00

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

**Табл. 8. Частота травм, подлежащих учету: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2021–2024 гг. / GRI 403-9 /**

Показатели	2024	2023	2022	2021
Частота травм, подлежащих учету (КПО)	0,44	0,45	0,00	0,14
Частота травм, подлежащих учету (подрядные организации)	0,38	0,35	0,50	0,08

Прим.: случаи с оказанием первой медицинской помощи не включаются в расчеты производственных травм.

КПО стремится создать безопасные условия для работы. Несмотря на это, в течение 2024 года в Компании имели место пятнадцать происшествий, приведших к различным травмам, полученным работниками КПО и подрядных организаций.

**Табл. 9. Происшествия (травмы, подлежащие учету) в 2024 г. / GRI 403-9 /**

Вид травмы	Описание	Кол-во
Случаи временной потери трудоспособности	Травма ноги в результате падения	2
	Травма руки в результате высвобождения сухого газового уплотнения (удар по руке)	1
	Травма ребер (перелом) в результате падения с высоты	1
	Травма ноги, полученная струей воды под давлением	1
	Травма головы в результате потери равновесия и падения	1
	Травма ноги в результате обвала грунта	1
Травмы, подлежащие учету, полученные работниками, которые после медицинского лечения смогли продолжить работу или были переведены на легкий труд	Травма ноги в результате удара по ноге пожарным шлангом	1
	Травма стопы (перелом) в результате подворачивания ноги	1
	Травма большого пальца ноги в результате спотыкания	1
	Травма руки (колотая рана) в результате спотыкания	1
	Травма (ушиб) брови и скулы в результате удара головой о трубу	1
	Травма головы в результате падения и удара о перила платформы	1
	Травма головы и руки в результате спотыкания и падения на стеклянную дверь	1
Травма пальца в результате укуса мыши	1	
<b>ИТОГО</b>		<b>15</b>

В 2024 году не было зарегистрировано ни одного значительного ДТП.

Частота дорожно-транспортных происшествий (ЧДТП<sup>4</sup>) на 1 млн км пробега в 2024 г. в КПО и подрядных организациях составила 0,00 (0,02 в 2023 г.). В 2024 году пробег транспортных средств КПО составил 56,7 млн км по сравнению с 41,8 млн км в 2023 г. / **GRI 403-9 /**

Увеличение пробега произошло в основном в связи с пересмотром предельных параметров отчетности КПО для приведения их в соответствие с рекомендациями Международной ассоциации производителей нефти и газа IOGP. Начиная с мая 2024 г. в статистике КПО учитывается общий

пробег, пройденный транспортными средствами КПО и всех подрядных организаций (первичной и вторичной логистики) по территории и за пределами месторождения, если поездки осуществляются для выполнения работ по контракту с КПО.

Частота происшествий со смертельным исходом<sup>5</sup> в КПО и подрядных организациях за 2020–2024 гг. остается равной нулю. / **GRI 403-9 /**

В 2024 году работниками КПО и подрядных организаций было отработано 38 129 473 чел.-часов: 18% из них (6 827 029 чел.-часов) отработано сотрудниками КПО и 82% (31 302 444 чел.-часов) – работниками подрядных организаций.

**Табл. 10. Количество отработанных человеко-часов: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2021–2024 гг. / **GRI 403-9 /****

Показатели	2024	2023	2022	2021
Количество отработанных чел.-часов (КПО)	6 827 029	6 652 986	6 629 709	6 924 081
Количество отработанных чел.-часов (подрядные организации)	31 302 444	31 170 717	25 885 889	25 340 974
<b>Всего</b>	<b>38 129 473</b>	<b>37 823 703</b>	<b>32 515 598</b>	<b>32 265 055</b>

В 2024 году в КПО было зарегистрировано девять потенциально опасных происшествий (ПОП) по сравнению с 0 ПОП в 2023 г.

**Табл. 11. Количество потенциально опасных происшествий (ПОП): КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2021–2024 гг. / **GRI 403-9 /****

Показатели	2024	2023	2022	2021
Количество ПОП (КПО)	2	0	0	0
Количество ПОП (подрядные организации)	7	0	7	1
<b>Всего</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

В 2024 году в Компании было зарегистрировано 77 потенциально опасных случаев (далее ПОС<sup>6</sup>): из них 58 (75%) были выявлены по процедуре оповещения о происшествиях, 19 (25%) – 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.

**Табл. 12. Количество потенциально опасных случаев (ПОС): КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2021–2024 гг. / **GRI 403-9 /****

Показатели	2024	2023	2022	2021
Количество ПОС (КПО)	24	41	24	22
Количество ПОС (подрядные организации)	53	84	58	43
<b>Всего</b>	<b>77</b>	<b>125</b>	<b>82</b>	<b>65</b>

<sup>4</sup> Метод расчета ЧДТП, используемый в КПО: частота ДТП = количество ДТП (значительных) × 1 000 000 / км пробега.

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

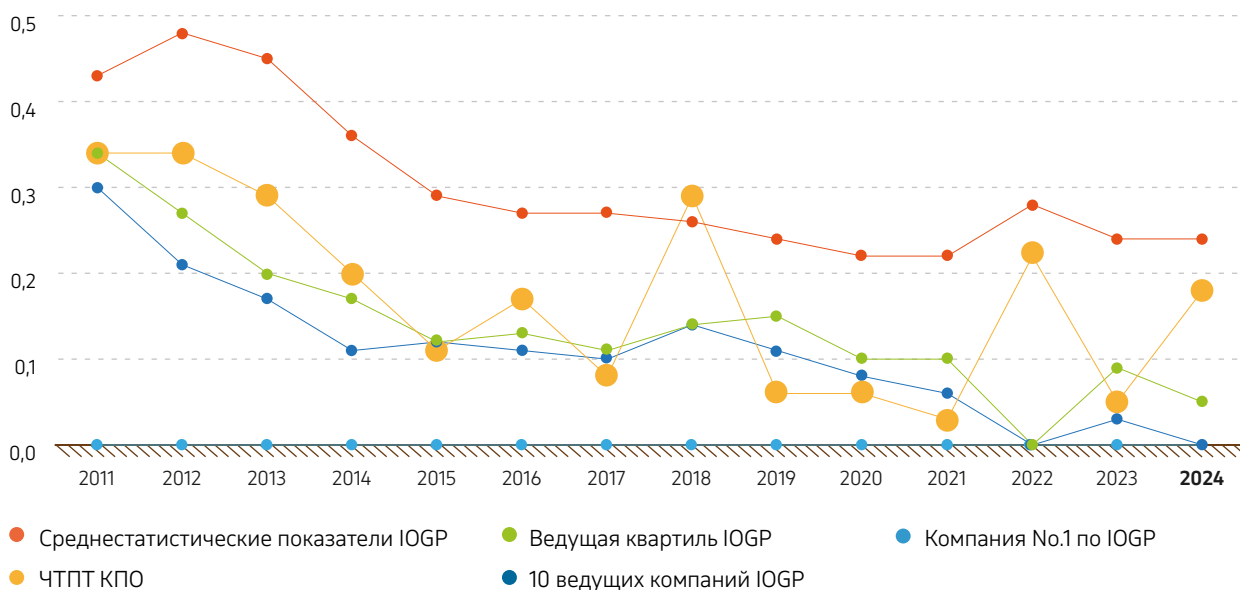
<sup>6</sup> Потенциально опасный случай (ПОС) – любое незапланированное или неконтролируемое событие либо цепь событий, которые могли привести к получению травм, подлежащих учету, ущербу имуществу, окружающей среде или происшествию, связанному с технологической безопасностью, но таких последствий по 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 2024 году количество травм с потерей трудоспособности в КПО увеличилось – семь травм в 2024 г. – в сравнении с двумя в 2023 г. Если сравнивать КПО с другими компаниями отрасли в 2024 г., показатель частоты травм с потерей трудоспособности КПО лучше среднестатистических показателей IOGP, но уступает показателям 10 ведущих компаний IOGP (см. график 4).

**Граф. 4. Показатели КПО в сравнении с аналогичными показателями IOGP, 2011–2024 гг.**



## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ОТ, ТБ И ООС НА 2024 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 путем использования «целевых элементов» и ряда мероприятий, которые выходят за рамки повседневной производственной

деятельности Компании и направлены на достижение ощутимой пользы и улучшений.

В 2024 году КПО использовала структурированный подход к подготовке Плана мероприятий по улучшению ОТ, ТБ И ООС для обеспечения согласованности Плана и КПЭ и достижения поставленных задач.

**Табл. 13. План мероприятий по улучшению ОТ, ТБ И ООС КПО на 2024 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>• Охрана здоровья персонала</li> <li>• Техника безопасности персонала</li> <li>• Целостность объектов и безопасность производства</li> <li>• Дорожная безопасность</li> <li>• Охрана окружающей среды</li> </ul>
<b>УРОВЕНЬ III (как это будет достигнуто):</b>	Стратегия и целевые элементы

Компания работает над реализацией планов и укреплением барьеров безопасности совместно с заинтересованными сторонами. Для решения задач Плана применяются более детальные вспомогательные планы.

В следующих параграфах мы описываем мероприятия, выполненные в 2024 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 Отчета.

## ЛИДЕРСТВО И КУЛЬТУРА ТБ / GRI 3-3, 2-23, 2-29, 403-5, ЦУР 8.8 /

В 2024 году КПО продолжила проведение вводных сессий по программе «Лидерства и культуры безопасности (ЛКБ)». 12 609 работников КПО и подрядных организаций посетили вводные сессии по культуре безопасности по сравнению с запланированными 10 000.

В июле стартовала вторая фаза программы «Лидерства и культуры безопасности», сессии «Обучить обучающего в действии» были проведены сертифицированным коучем ЛКБ, а также были обучены новые коучи. Всего были обучены 102 коуча.

Стартовали сессии программы «Лидерства и культуры безопасности в действии» для руководящего состава сотрудников КПО и подрядных организаций, а также сессии для работников на площадках; во время этих сессий руководители и работники получают определенные навыки для внедрения при выполнении работ на производственных участках.

- Для супервайзеров КПО и подрядных организаций были проведены 135 сессий в рамках второй фазы программы «Лидерства и культуры безопасности», 1 479 сотрудников посетили данные сессии.
- Для работников на площадке были проведены 75 сессий, 950 сотрудников посетили данные сессии.

Ежемесячно проводились собрания офиса управления проектом для координации и реализации данной программы.

Были проведены регулярные собрания, а также два форума для коучей с целью рассмотрения прогресса, обмена опытом, решения возникающих проблем, согласования цели в области безопасности и обеспечения постоянного совершенствования в формировании проактивной культуры безопасности.

Были отобраны и обучены ведущие коучи программы «Лидерства и культуры безопасности». Ведущие коучи обеспечивают стратегическое руководство, наставничество и осуществление контроля за последовательностью и эффективностью программы ЛКБ.

В январе и августе 2024 года были проведены семинары по ОТ, ТБ и ООС для высшего руководства КПО и подрядных организаций, выполняющих работы среднего и высокого уровня риска для КПО.

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

Ключевое обязательство Компании – обеспечивать технику безопасности, охрану труда и окружающей среды. / GRI 2-23 /

Благодаря совместным усилиям всех служб ОТ, ТБ и ООС в 2024 году все запланированные мероприятия и кампании по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС были выполнены на 100%.

Велась постоянная работа по оперативному информированию и повышению осведомленности сотрудников посредством ежедневных всплывающих сообщений и периодических «Минутки по ТБ» на актуальные темы и профилактические рекомендации. В течение всего года было выпущено 18 минуток по ТБ на различные темы, такие как: используйте перила, почему важно сообщать о потенциально опасных случаях, не допускай небезопасное вождение и другие.

30 апреля 2024 года КПО провела ежегодную церемонию награждения по итогам 2023 года за лучшие показатели в области ОТ, ТБ и ООС среди отделов КПО, сотрудников Компании подрядных организаций.

Главную награду в номинации «Лучший показатель года по ОТ, ТБ и ООС – производственные отделы и проекты КПО» получили команды отделов общего проектирования и КПК, «Лучший показатель года по ОТ, ТБ и ООС – непроизводственные отделы КПО» – отдел по финансовому учету и отчетности. Среди подрядных организаций за лучшие показатели производственных отделов победителем стала компания «Акбарыс», среди непроизводственных отделов – компания «Лигабуе». Победителям индивидуальных наград за вмешательство и сообщение о потенциальных опасностях и небезопасном поведении вручили денежное вознаграждение. Помимо этого, поощрительные денежные награды получили и те, кто внес особый вклад в улучшение техники безопасности и содействовал в реализации различных инициатив и кампаний в области охраны труда дополнительно к своей основной работе.

4 сентября в офисах и на объектах КПО стартовал день безопасности с целью обсудить и предотвратить повторение недавних происшествий, повлекших за собой серьезные травмы. Собрания проводились в виде открытого диалога под девизом «Перед началом работ», подчеркивая, как важно уделять время проверке, перепроверке и убедиться в том, что все меры безопасности предприняты перед началом выполнения любой работы. В обсуждениях приняли участие более 9 000 работников КПО и подрядных организаций.

Ежегодный форум по ОТ, ТБ и ООС на протяжении многих лет был неотъемлемым инструментом коммуникационного процесса. В 2024 году форум был объединен с программой «Лидерства и культуры безопасности» (ЛКБ), и 3-го декабря был проведен Саммит по ОТ, ТБ и ООС. В саммите приняли участие высшее руководство КПО и подрядных организаций, начальники объектов, менеджеры проектов, начальники участков, а также коучи программы ЛКБ.

Мероприятие прошло под девизом «Вместе безопаснее», акцентируя внимание на том, что только совместные усилия являются основой для кардинального улучшения культуры безопасности. В ходе саммита были обсуждены следующие ключевые темы:

- проблемные аспекты, выявленные в ходе проведения сессий и опросов по программе ЛКБ;
- обмен опытом по реализации программы ЛКБ с подрядными организациями;
- факторы риска для здоровья и пропаганда здорового образа жизни в КПО и подрядных организациях;
- безопасность дорожного движения – от реактивного подхода к проактивному.

Ведущие коучи программы ЛКБ из компаний «SLS Oil» и КПО рассказали о 5 проблемных аспектах, выявленных в ходе проведения сессий и анонимных опросов среди работников КПО и подрядных организаций, а также открыто обсудили проблемы, озвученные участниками.

В июне 2024 года состоялась встреча между высшим руководством КПО и подрядных организаций (в ней приняли участие 73 компании с высоким и средним уровнем риска в области ОТ, ТБ и ООС) с целью подчеркнуть принцип лидерства и культуры безопасности, укрепить договорные обязательства и требования в области ОТ, ТБ и ООС, а также обсудить вопросы, которые возникают при выполнении работ. Были озвучены следующие важные темы:

- Руководители высшего звена наделены полномочиями и обязанностью изменить культуру безопасности, поэтому лидерство

в области обеспечения безопасности имеет приоритетное значение;

- В настоящее время мы сталкиваемся со сложными ситуациями во всем мире (например, инфляция), и это влияет на финансовое положение многих компаний. Однако любые решения, связанные с сокращением расходов, не должны оказывать воздействие на аспекты обеспечения безопасности (предоставление СИЗ, обеспечение бытовых условий и т.д.);
- В Приложении Д представлены минимальные требования в области ОТ, ТБ и ООС к контракту, и они должны строго соблюдаться.

Чтобы повысить уровень культуры безопасности, на 2024 год были установлены следующие упреждающие показатели/задачи по ТБ, как обязательные для ежегодной премии работникам:

- Был представлен новый показатель – Проактивный поведенческий показатель по ТБ (ППП по ТБ). ППП по ТБ должен быть не менее 490 (Критерий ППП по ТБ = Наблюдения о небезопасных действиях + Наблюдения о небезопасных условиях + Использование права остановить работу + Потенциально опасные случаи / миллион человеко-часов  $\geq 490$ ).
- До конца года сотрудники должны были пройти электронное обучение по Жизненно важным правилам – «Грузоподъемные работы» и «Линия огня» – и посетить тренинг по «Программе лидерства и культуры в области ТБ».

КПО достигла планового показателя по ППП по ТБ (566 по сравнению с целевым показателем 490), и премия по ОТ, ТБ и ООС была выплачена тем сотрудникам КПО и кадровых агентств, которые вовремя прошли электронное обучение и посетили тренинг.

## 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 с участием директоров/управляющих КПО, руководителей среднего звена и высшего звена подрядных организаций.

В 2024 году общее количество участий в обходах по ОТ, ТБ и ООС руководства уровня 0-1 составило 203, по сравнению с запланированными 84 (242% выполнения плана), общее количество участий в обходах руководства уровня 2-3 составило 1 758, по сравнению с запланированными 595 (295% выполнения плана).

## ДОРОЖНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ / GRI 3-3, 403-2 /

В целях обеспечения устойчивых показателей по безопасности дорожного движения (БДД) КПО продолжает реализацию ежегодных планов мероприятий по улучшению дорожной безопасности. В 2024 году Компания выполнила 95% мероприятий плана.

Ключевые достижения / выполненные мероприятия по дорожной безопасности в 2024 году:

- ISO 39001: Система управления БДД – успешное прохождение 2-го надзорного аудита (при полном отсутствии несоответствий);
- Проверка эффективности обеспечения БДД в 12 подрядных организациях с низкими показателями по дорожной безопасности;
- Сезонные кампании по повышению осведомленности в области БДД для персонала КПО и подрядных организаций;
- Мини-форумы с водителями для обмена опытом и получения предложений по повышению БДД;
- Внеочередное собрание для водителей касательно рисков, связанных с вождением в зимнее время, в том числе риска столкновения с животными на дорогах;
- Учебно-тренировочное занятие по катастрофическому ДТП с привлечением отделов по аварийному реагированию и охране здоровья КПО;
- Внедрение на всех ТС первичной логистики наклеек с QR-кодом с информацией по БДД для пассажиров;
- Внедрение наклейки «Безопасно ли я управляю автомобилем?» на всех ТС вторичной логистики;

- Пересмотр баллов СМТС в категориях водителей «Зеленый», «Желтый» и «Красный»;
- Улучшение качества тренинга КПО по безопасному вождению с привлечением внешних экспертов с центра по обучению безопасному вождению, сертифицированного по стандарту ROSPA;
- Проведение обзора системы управления БДД КПО представителями оператора;
- Проведение мероприятий с привлечением подрядных организаций, посвященных Дню работника транспорта, на которых водители продемонстрировали навыки оказания доврачебной медицинской помощи и тушения возгорания при помощи огнетушителей.

В 2024 году между КПО и местными государственными органами был подписан Меморандум касательно деятельности по совместной организации мероприятий по профилактике дорожно-транспортного травматизма в г. Аксае.

Также в рамках взаимодействия с государственными органами и населением в целях улучшения дорожной безопасности КПО провела/ приняла участие в следующих мероприятиях в 2024 году:

- Организация мероприятий, посвященных Международному дню защиты детей и Международному дню памяти жертв ДТП, с проведением конкурсов и вручением памятных подарков детям;
- Обновление билбордов на тему БДД в г. Аксае.



Во время мероприятия в рамках обучающей кампании «Школа юного пешехода», 1 июня 2024 г.

## Почему это важно для нас? / GRI 3-3 /

Пригодность к работе – широкое понятие, характеризующее отношение между работником и его/ее способностью к безопасному и профессиональному выполнению своих должностных обязанностей. Цель обследований на определение пригодности к работе заключается в выявлении физических и психологических ограничений, которые могут оказаться несовместимыми с выполнением или привести к определенным проблемам при выполнении тех или иных задач или при работе в определенном месте.

Работникам, признанным «непригодными» или «годными с ограничениями», Компания предоставляет измененные условия труда или переводит на альтернативный труд. Таким образом, работник ограждается от воздействия потенциально опасной среды, но при этом сохраняет работу.

Не менее важным является правовое соблюдение требований Республики Казахстан, касающихся определения пригодности к работе. Сюда относятся обязанности работодателя по организации и оплате прохождения медицинских осмотров, категоризации работников по условиям труда, отстранению работников, своевременно не прошедших периодический медосмотр, принятию мер по улучшению здоровья работников, сообщению о предполагаемом профессиональном заболевании и т.д.



Дина Мамбешова  
Фельдшер скорой и неотложной  
медицинской помощи



/ 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.

# 2024

### ПРОХОЖДЕНИЕ КУРСА ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ:

Обязательное – **1 040**  
работников

Добровольное – **152**  
работника

**587** сотрудников обратились за консультациями по Программе психологической поддержки

### ПРОВЕДЕНО:

**176 тыс.**  
предсменных медицинских освидетельствований

Более **30 тыс.**  
замеров физических факторов и воздушной среды на КНГКМ

**2** аудита медпунктов подрядных организаций

**28** инспекций объектов общепита

# ОХРАНА ТРУДА

Рис. 9. Основные принципы деятельности отдела по охране здоровья КПО



## ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ОТ ОПАСНЫХ И ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ:

- Оценка здоровья
  - Предсменные медицинские освидетельствования
  - Пригодность к работе
  - Медицинские наблюдения
- Наркотические средства и алкоголь
- Управление рисками, связанными с утомлением
- Эргономика рабочих мест
- Контроль (предупреждение) рисков для здоровья
  - Оценка рисков для здоровья
  - Безопасность продуктов питания и водных ресурсов
  - Мониторинг воздействия
- Аттестация рабочих мест

## ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОСТУПА К МЕДПОМОЩИ:

- Обучение оказанию первой помощи
- Закуп и установка АНД
- Круглосуточная неотложная медпомощь
- Медицинское страхование
- Проект модернизации ЦРБ г. Акся



## ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ:

- Программа пропаганды здоровья
  - Программа «Здоровое сердце» и программа здорового питания
- Программа психологической поддержки сотрудников

Ниже приводятся результаты реализованных целей, установленных для сведения к минимуму определенных рисков и воздействия производственных факторов на профессиональное здоровье работников.



**Табл. 14. Наши цели в области охраны здоровья / GRI 3-3, 414-2, ЦУР 3.4, 3.5, 3.8, 3.9, 8.8 /**

Наши задачи на 2024 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые в 2024 г.	Задачи на 2025 г.
<b>ДОСТУПНОСТЬ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ</b>			
В связи с расширением ПРК-1 проведение аудита медицинских пунктов в подрядной организации на данном проекте	Завершено	Аудит был проведен, были представлены и выполнены соответствующие рекомендации и мероприятия	Провести аудит медицинских пунктов БП
Провести повторный инструктаж по использованию АНД для лиц, обученных оказанию первой помощи	Завершено	85% от общего числа лиц, обученных оказанию первой помощи в КПО, прошли повторный инструктаж по использованию АНД.	
Организовать переход на новую программу медицинского страхования, обеспечить стабильную коммуникацию и свести к минимуму перебои в работе	Завершено	Переход был успешно реализован.	Сбор и использование обратной связи для обеспечения качественного оказания услуг на постоянной основе.
Повысить уровень оказания первой помощи путем обучения оказанию первой помощи достаточного кол-ва лиц из числа работников и обеспечения наличия достаточного кол-ва аптек первой помощи и АНД (уровень 1)	В работе	На основании Приказа Министра здравоохранения РК № ҚР ДСМ-269/2020 от 15 декабря 2020 года «Об утверждении Правил оказания первой помощи лицами без медицинского образования, в том числе прошедшими соответствующую подготовку и Стандарта оказания первой помощи», все работники Компании, работающие на опасных производственных объектах, приступили к прохождению обучения оказанию первой помощи.	Обучить всех работников Компании, работающих в опасных условиях, навыкам оказания первой помощи.
Провести оценку и подготовить план по цифровизации докторской медицинской помощи (уровень 2)	В работе	Запрос направлен в отдел ИТ КПО	Получить бюджет по цифровизации докторской медицинской помощи (уровень 2)
<b>ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ</b>			
Продолжить участия в аудитах подрядных организаций в области санитарно-бытовых условий и ОТ, ТБ и ООС	В работе	Работники санитарной лаборатории участвовали в 11 аудитах.	Продолжить участие в аудитах подрядных организаций в области санитарно-бытовых условий и ОТ, ТБ и ООС
Продолжать дальнейшее внедрение правил по управлению рисками, связанными с утомлением, для обеспечения их применения как компанией, так и подрядными организациями	В работе	Продолжалось внедрение процедуры по управлению рисками, связанными с утомлением.	Провести дополнительные семинары и занятия по обучению инструкторов для бизнес-партнеров с целью повышения осведомленности о рисках и мерах контроля среди их работников.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести проверку реализации плана по снижению риска легионеллеза;</li> <li>Провести дополнительные обучающие занятия по осведомленности о легионелле для персонала по управлению инфраструктурой.</li> </ul>	Завершено	Проведены обучающие занятия.	Продолжить реализацию процедуры по борьбе с легионеллой

Наши задачи на 2024 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые в 2024 г.	Задачи на 2025 г.
Реализовать план мероприятий по устранению несоответствий в рамках аттестации рабочих мест	В работе	Некоторые мероприятия выполнены; другие на стадии выполнения из-за более долгих сроков исполнения.	Осуществить контроль выполнения остающихся мероприятий по устранению несоответствий в рамках аттестации рабочих мест
<ul style="list-style-type: none"> <li>Подготовить окончательную версию антиалкогольных процедур КПО, распространяющихся на работников и на подрядные организации.</li> <li>Оценить и проработать связанные с этим юридические и кадровые аспекты;</li> <li>Установить порядок направления для работников подрядных организаций и консультаций работников.</li> </ul>	Завершено	Политика о запрете употребления алкоголя в КПО разработана и внедрена	Продолжить внедрения политики о запрете употребления алкоголя в КПО
Предоставлять «по запросу» услуги по проведению радиологических обследований	В работе	Радиологические обследования скважинных НКТ были проведены по запросам от отдела скважинных операций	
План по мониторингу на основе факторов риска и санитарному соответствию: первоочередное внимание участкам с большими санитарными рисками со снижением потенциальных вредных факторов для здоровья	В работе	Был обновлен реестр вредных факторов для здоровья.	
Провести шесть оценок риска для здоровья на основании обновленного плана по улучшению проведения оценки рисков для здоровья	Завершено	<p>Было проведено пять оценок риска для здоровья.</p> <p>Одна оценка рисков для здоровья была перенесена на 2025 год из-за того, что объект оценки (ПРК-1) еще не введен в эксплуатацию.</p>	Провести оценки рисков для здоровья согласно плану
Реализовать меры по обеспечению соответствия требованиям в части установления пригодности к работе для бизнес-партнеров (подрядных организаций), задействованных в проектах или в деятельности КПО.	Завершено	План был реализован; 99,5% работников БП имели действующие справки, удостоверяющие пригодность к работе.	Провести выборочные проверки на постоянное соответствие
<b>ПРОПАГАНДА</b>			
Продолжать оказывать поддержку ведущим (фасилитаторам), которые проводят занятия, проводят обучение для новичков, изъявивших желание в участии	В работе	Хотя в целом деятельность снизилась, ведущие продолжали занятия.	Продолжать предоставлять обучение изъявившим желание участвовать и оказание поддержки ведущим.
Рассмотреть альтернативные пути оказания поддержки по психическому здоровью работникам	В работе	Заявка на программу поддержки для работников КПО на стадии оформления	Продолжить работу по оформленной заявке альтернативных путей оказания поддержки по психическому здоровью работникам
<p>Реализовать план пропаганды здоровья на 2024 год, включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Кампания по профилактике кардиорисков – биометрия,</li> <li>Программа питания – здоровое питание.</li> </ul>	Завершено	Как биометрическая оценка, так и программа питания имели большой успех.	Продолжить программы по проведению биометрии

## УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА НЕОТЛОЖНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ / GRI 3-3, 403-3 /

Сектор скорой и неотложной помощи осуществляет круглосуточное экстренное медицинское реагирование на Карачаганакском месторождении и в офисах в г. Аксае. Помимо экстренных вызовов доктора и фельдшеры пяти медицинских пунктов оказывают амбулаторную помощь пациентам, проводят предсменное, предрейсовое и

послерейсовое медицинское освидетельствование, проводят просветительские мероприятия в области охраны здоровья на промышленных объектах, проводят регулярные учения и практические занятия с персоналом, задействованным в общем процессе экстренного реагирования.

**Табл. 15. Результаты оказания медицинской помощи в 2022–2024 гг.**

Показатели оказания медицинской помощи	2024 г.	2023 г.	2022 г.
Количество пациентов, обратившихся в медпункты	1 666	1 814	2 092
Количество экстренных вызовов	101	102	121
Количество пациентов, доставленных в медицинские учреждения	53	83	105
Количество учений и практических занятий	372	311	276
Количество работников, обученных оказанию первой помощи	394	364	330
Предсменное медицинское освидетельствование (водители/операторы/электрики)	2024 г.	2023 г.	2022 г.
Освидетельствования	176 471	178 923	148 594
Количество случаев «непригодности к работе»	160	162	191
Выборочные тесты на употребление алкоголя SDG 3.5	4 163	1 105	1 688
Положительные результаты выборочных тестов на употребление алкоголя	0	1	0

### Проект модернизации отделения неотложной медицинской помощи центральной районной больницы г. Аксае / GRI 3-3, 203-1, ЦУР 3.8, 9.1, 9.4 /

Пятилетний проект модернизации ЦРБ г. Аксае, начатый в январе 2020 года, в значительной степени способствовал повышению возможностей ЦРБ в области оказания неотложной медицинской помощи и интенсивной терапии. Наглядным подтверждением достигнутых результатов является улучшение ключевых показателей эффективности ЦРБ.

С учетом существенных преобразований в области неотложной помощи и интенсивной терапии, достигнутых с 2020 года по настоящее время, а также в ответ на просьбы акимата ЗКО, областных органов здравоохранения и ЦРБ г. Аксае, в 2023 году проект был временно приостановлен, для того чтобы переориентировать усилия на повышение качества услуг в акушерстве, гинекологии и педиатрии-неонатологии, являющихся критически важной областью для стейкхолдеров.

Подготовительные работы для возобновления проекта в 2024 году ведутся с целью реализации проекта модернизации ЦРБ г. Аксае своевременно и в рамках одобренного бюджета.

В июне 2024 года деятельность в рамках проекта была возобновлена, но с упором на повышение качества услуг в области акушерства, педиатрии и неонатологии. В течение 6 месяцев профессиональные медицинские работники подрядной организации – фонда University Medical Centre (UMC) – работали в ЦРБ г. Аксае, проводили практическое обучение на рабочем месте для медицинского персонала ЦРБ, проводили семинары и лекции. В процессе деятельности в рамках проекта, ключевые практикующие работники / доктора ЦРБ г. Аксае прошли обучение в медицинском холдинге в г. Астане. В декабре 2024 года проект был успешно завершен в соответствии с установленными сроками и планами.

## КОНТРОЛЬ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ СРЕДИ РАБОТНИКОВ

/ GRI 403-3, GRI 403-6, ЦУР 3.5, 3.8 /

### Медицинское страхование

Сотрудникам КПО и их семьям предоставляется медицинское страхование, которое охватывает медицинское обслуживание в дополнение к медицинским услугам, доступным в рамках гарантированного бесплатного медицинского обслуживания и обязательного социального медицинского страхования в РК.

В 2024 году была запущена новая программа медицинского страхования. Она была направлена на повышение качества обслуживания за счет конкуренции за потребителей между двумя поставщиками услуг. Несмотря на первоначальные трудности, переход прошел успешно.

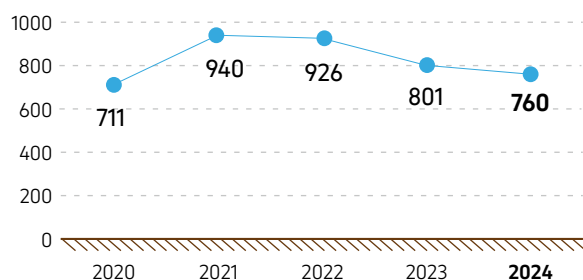
На момент начала новой программы число застрахованных работников и членов их семей составляло 9 382 чел.

### Отслеживание отсутствия по листам временной нетрудоспособности

/ GRI 403-3, 403-10 /

Динамика отсутствия по болезни в 2024 году продолжала снижение с пика пандемии COVID-19.

**График 5. Показатель отсутствия на рабочем месте персонала КПО по причине оформления листа о временной нетрудоспособности, 2019–2023 гг.**



Примечание: 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)  $\times 100$  / 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 /

Согласно Протоколу 2002 г. к Конвенции по безопасности и гигиене труда и производственной среде от 1981 г. (№ 155), термин «профессиональное заболевание» охватывает любое заболевание, полученное в результате воздействия вредных и (или) опасных факторов, возникающих в связи с трудовой деятельностью.

Такой показатель, как «профессиональное заболевание», является ключевым для определения состояния системы управления рисками для здоровья в организации.

Передовая практика включает развитие культуры, направленной на профилактику рисков и поддержание благополучия на рабочем месте, оценку и управление рисками, а также профилактический мониторинг проблем со здоровьем.

Еще одним способом снижения профессиональных заболеваний является реализация просветительских мероприятий по охране здоровья на рабочем месте.

В 2024 году случаев профессиональных заболеваний среди сотрудников КПО не зарегистрировано.

### Пригодность к работе

/ GRI 403-2, 403-3, 403-6 /

Осмотры на пригодность к работе направлены на определение пригодности по физическим и медицинским показателям обследуемых работников к эффективному выполнению обязанностей на соответствующей должности, не подвергая при этом опасности себя или других лиц.

В КПО обеспечивается соблюдение соответствующих нормативно-правовых требований Республики Казахстан, а также применяются отраслевые стандарты (Международная ассоциация производителей нефти и газа (IOGP) / Международная ассоциация представителей нефтегазовой промышленности по охране окружающей среды и социальным вопросам (IPIECA).



В 2023 году для владельцев контракта был разработан план проверки соблюдения бизнес-партнерами требований в части определения пригодности к работе с целью усиления контроля над соблюдением бизнес-партнерами законодательных требований по установлению пригодности к работе. В 2024 году реализация плана была завершена.

Общее количество действующих контрактов	Общее количество работников по этим контрактам на месторождении КПО	Количество действующих справок о пригодности к работе	Общее количество справок о пригодности к работе, запрошенных на проверку	Общее количество справок о пригодности к работе, полученных на проверку
175	15 986	15 909 (99,5%)	1 330	1 326 (99,6%)

## ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ОБЪЕКТАХ / GRI 403-3, ЦУР 3.9, 8.8 /

В КПО осуществляется регулярный контроль в области промышленной гигиены и санитарии на объектах и установках. В таблице ниже представлены данные мониторинга за последние три года.

**Табл. 16. Мониторинг производственных факторов, 2022–2024 гг.**

Производственные факторы	2024 г.		2023 г.		2022 г.	
	Кол-во замеров	Кол-во несоответствий	Кол-во замеров	Кол-во несоответствий	Кол-во замеров	Кол-во несоответствий
Шум	486	124	492	122	420	91
Вибрация	84	29	84	29	75	16
Электромагнитные поля	3 988	6	3 964	63	3 968	27
Электростатические поля	2 505	0	2 419	0	2 342	0
Освещение	3 726	513	3 581	589	3 045	27
Микроклимат	7 044	668	6 474	790	6 258	575
Воздух рабочей зоны	13 035	0	12 612	0	13 965	0
<b>Всего</b>	<b>30 868</b>	<b>1 340</b>	<b>29 626</b>	<b>1 593</b>	<b>30 073</b>	<b>736</b>

Информация о несоответствиях доводится до сведения руководства соответствующего объекта, разрабатываются мероприятия по устранению выявленных несоответствий, статус выполнения которых отслеживается посредством системы Synergi.

## ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ / GRI 3-3, 403-6, ЦУР 3.4, 3.8 /

Помимо обычных мероприятий, отмеченных в календаре Всемирной организации здравоохранения, и программы поддержки сотрудников программа по укреплению здоровья в 2024 году включала в себя программу биометрического обследования и программу питания.

**Табл. 17. Результаты программ по укреплению здоровья на 2024 г.**

Название программы	Описание	Результат
<b>Здоровое сердце (биометрическое обследование)</b>	<p>В продолжение успешной программы по предупреждению риска развития сердечно-сосудистых заболеваний, реализованной годом ранее, в 2024 году была реализована программа по проведению биометрических обследований.</p> <p>Медицинские бригады (доктор и фельдшеры) выезжали на различные объекты КПО и предлагали работникам обследоваться на риск развития сердечно-сосудистых заболеваний с помощью биометрического обследования (рост, вес, артериальное давление и липидный профиль) с последующей консультацией.</p>	<p>Участие приняли 775 работников (&gt;20% от численности работников). По общему мнению участников, Программа имела ошеломляющий успех.</p>
<b>Правильное питание (здоровое питание)</b>	<p>Привычка правильно питаться является залогом здорового образа жизни. Для проведения интерактивных обучающих курсов был приглашен один из ведущих экспертов по питанию в стране из Казахской национальной академии питания.</p> <p>После обучения состоялся кулинарный конкурс (конкурс рецептов) среди работников КПО. Судило рецепты экспертное жюри Академии.</p>	<p>Более 100 работников приняли участие в обучении.</p> <p>Были представлены более 30 рецептов, а также была опубликована кулинарная книга (сборник рецептов) с лучшими рецептами, выбранными жюри.</p>
<b>Программа поддержки сотрудников</b>	<p>Программа поддержки сотрудников была внедрена в КПО в 2020 году. Основная цель заключалась в поддержке психического здоровья и недопущении вреда работникам КПО. Сюда входят: борьба с сопутствующими соматическими заболеваниями, недопущение причинения вреда самому себе, а также уменьшение риска совершения суицида из-за факторов, влияющих на психическое здоровье, таких как тревога, депрессия и панические атаки.</p> <p>В рамках программы предоставляется возможность проведения конфиденциальных консультаций с квалифицированными психологами, привлеченными со стороны, с помощью мультимедийных средств, по видеосвязи или в формате очных встреч, доступных в круглосуточном режиме по специальной горячей линии. Дополнительно в рамках программы могут проводиться групповые сессии и вебинары.</p>	<p>В 2024 году по различным каналам связи за помощью обратилось в общей сложности 587 сотрудников.</p>



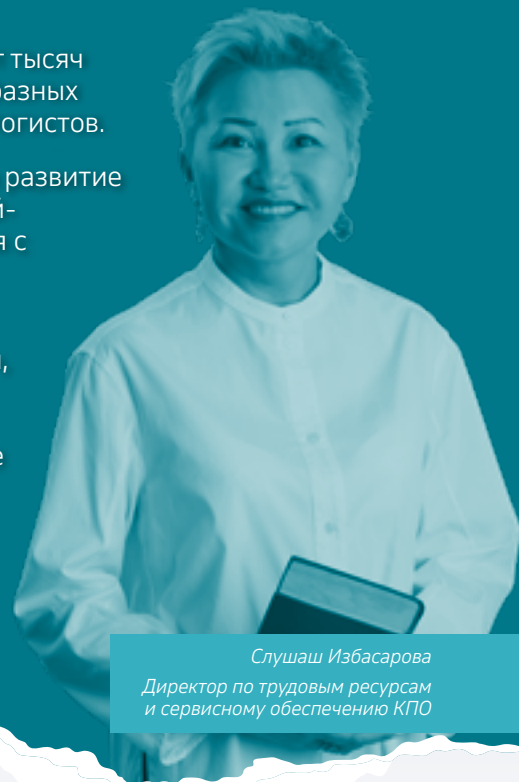
Турнир по плаванию

## Почему это важно для нас? / GRI 3-3 /

Разработка и эксплуатация Карачаганакского месторождения требуют тысяч квалифицированных, преданных и талантливых специалистов самых разных профессий – от инженеров-нефтяников и техников до бухгалтеров и логистов.

Наши сотрудники – основа нашего успеха. КПО активно инвестирует в развитие казахстанского персонала, перенимая международный опыт компаний-акционеров, организуя целевые обучающие программы и сотрудничая с образовательными учреждениями.

Корпоративная политика по персоналу и трудовые отношения с работниками регулируются Трудовым кодексом Республики Казахстан, положениями Окончательного соглашения о разделе продукции, решениями Комитета подрядчиков, Соглашением о совместном управлении и коллективными договорами, обеспечивая справедливые и прозрачные условия труда.



Слушаш Избасарова  
Директор по трудовым ресурсам  
и сервисному обеспечению КПО



/ GRI 3-3, 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.

## 2024

### ПРОГРАММА УВЕЛИЧЕНИЯ МЕСТНОГО СОДЕРЖАНИЯ В КАДРАХ:

# 5

должностей  
национализированы

# 2

должности упразднены

# 95%

персонала граждане РК

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

# 54

обращений поступило  
и закрыто

### ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ:

# 3 986

работники КПО

# 18 165

работники подрядных организаций

# 179

работников сертифицированы  
по международным программам

# ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ

## ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ / GRI 3-3 /

Успешное развитие бизнеса невозможно без привлечения и удержания квалифицированных и талантливых специалистов.

КПО предлагает конкурентные условия труда в нефтегазовой отрасли Казахстана, что способствует привлечению перспективных кандидатов и снижению уровня текучести персонала. Еще одним важным аспектом привлекательности Компании как работодателя является строгое выполнение взятых на себя обязательств и соблюдение трудовых прав сотрудников.

КПО придерживается принципов равенства и инклюзивности, исключая любую форму дискриминации по признаку расы, цвета кожи, религии, возраста, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, семейного положения, инвалидности, этнического происхождения или национальной принадлежности. Такой подход позволяет Компании формировать сильную команду, состоящую из высококвалифицированных специалистов.

Принятие решений по персоналу в компании основывается на объективных факторах, включая квалификацию, профессиональные заслуги, результаты работы и деловые качества работников. Это касается всех аспектов трудовой деятельности, таких как прием на работу, аттестация, карьерный рост, обучение и развитие, дисциплинарные меры, оплата труда и прекращение трудовых отношений.

Увеличение местного содержания в КПО решается за счет замены иностранных сотрудников местными кадрами и профессионального обучения и развития местного персонала. Это дает возможность выполнять работы на местах квалифицированно, качественно и в соответствии с международными стандартами. Такой подход способствует замене иностранного персонала с наименьшими рисками для производственной деятельности и достижению поставленных целей на максимально возможном качественном уровне. Для этого КПО разрабатывает Годовой план подготовки кадров, который реализуется с учетом индивидуальных потребностей каждого работника. Реализация 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, внутренним процедурам Компании и лучшим международным практикам.

## Разнообразие и инклюзивность

/ GRI 3-3, 405-1 /

Развитие инклюзивной культуры, уважение и ценность вклада каждого работника независимо от пола, возраста, национальности и других факторов важны для успешной работы компании КПО.

Коллектив КПО многонационален. В нашей Компании трудятся жители из всех регионов Казахстана. Работники – жители Западно-Казахстанской области составляют около 81% от общего числа сотрудников. Иностранцы работники из других стран мира – около 5% всего коллектива.

Женщины составляют 26% от общего числа сотрудников Компании. Преобладание мужчин среди персонала обусловлено особенностями нефтегазового сектора и работами преимущественно на производственных площадках, связанными с опасными факторами, а также традиционно большим занятием технических должностей мужчинами.

Руководство поощряет равные возможности для всех сотрудников, независимо от пола. Среди руководителей (1-2 категории персонала) женщины составляют 18%. КПО стремится к гендерному балансу и разнообразию в руководстве компании.

Анализ возрастного состава показывает, что крупнейшая группа – работники в возрасте от 31 до 50 лет (67%). Важно учитывать представленность молодых сотрудников (9%) для внесения новых идей, а также опытных сотрудников старшего возраста (24%), которые приносят обширный опыт и мудрость. Такой разнообразный возрастной состав способствует инновационному и динамичному рабочему процессу.

В нашем коллективе также трудятся работники с ограниченными возможностями. Мы предоставляем им индивидуальную поддержку, включая гибридный график работы, чтобы обеспечить им более благоприятные условия труда и возможности сделать свой вклад в общий успех Компании. В нефтегазовой отрасли безопасность имеет первостепенное значение, с чем связаны повышенные требования к профессиональной пригодности по состоянию здоровья. Коллеги с ограниченными возможностями в основном занимают канцелярские должности.

В течение 2024 года в Компании проводились различные мероприятия, позволяющие работникам дать обратную связь руководству и отделу кадров. К ним относятся Общие собрания руководства с работниками, ежегодный Опрос мнения сотрудников Компании, День открытых дверей HR Open Day, и через горячую линию, доступную 24/7. Дополнительно обратная связь собирается в процессе личного взаимодействия с прямыми руководителями и во время периодических встреч с директорами в формате кофе-брейка. После анализа собранной обратной связи отдел кадров публикует ответы на самые актуальные вопросы в сети интранет и предлагает решения выявленных проблем.

В целом КПО стремится сделать принцип инклюзивности одним из основных аспектов корпоративной культуры. Компания продолжает развивать инклюзивное мышление в коллективе, с фокусом на уникальные навыки каждого отдельного сотрудника. Данная тема также освещается в обязательном ежегодном обучении для работников Кодексу поведения Компании.

## Женский клуб КПО / ЦУР 5 /

Женский Клуб КПО – платформа, позволяющая женщинам Компании делиться знаниями, оказывать взаимную поддержку и укреплять свои связи.

Миссия Женского клуба КПО – продвижение видения **Women Support Women**. Мы нацелены на создание и поддержание безопасной и дружелюбной рабочей среды, где каждая женщина могла бы раскрывать свой потенциал и достигать высоких результатов в карьере.

Как ESG-ориентированная компания, КПО стремится к человеческому ресурсу, сбалансированному в гендерном отношении. В этой связи Женский клуб поддерживает идеи расширения прав и возможностей женщин в нефтегазовой отрасли и дальнейшем их продвижении на руководящие роли.

В течение шести лет работы Клуба – с 2019 года – в Компании был проведен ряд мероприятий, вовлекающих женщин-сотрудниц в обсуждение различных актуальных тем.

В 2024 году Женский клуб КПО провел шесть сессий. Участие в них было как личным, так и в онлайн-формате, что позволило максимально охватить всех желающих. Темы, которые обсуждались на встречах клуба в течение года, охватывали вопросы ментального и физического здоровья, заботы о людях и инклюзивности, коучинга и менторства в Компании, развития женской карьеры в мужском коллективе, вклада женщины в корпоративные ценности. Дополнительно приглашались спикеры из других организаций, в том числе мужчины, что позволило максимально разнообразить тематику и атмосферу сессий. Мы верим, что подобные встречи очень полезны и помогают нашим сотрудницам быть более ресурсными и эффективными как в работе, так и в жизни.

Атмосфера, созданная в Женском клубе, позволяет женщинам поддерживать баланс между карьерой и семьей, получать заряд вдохновения, укреплять мотивацию для личного роста, а также повышать социальную активность.

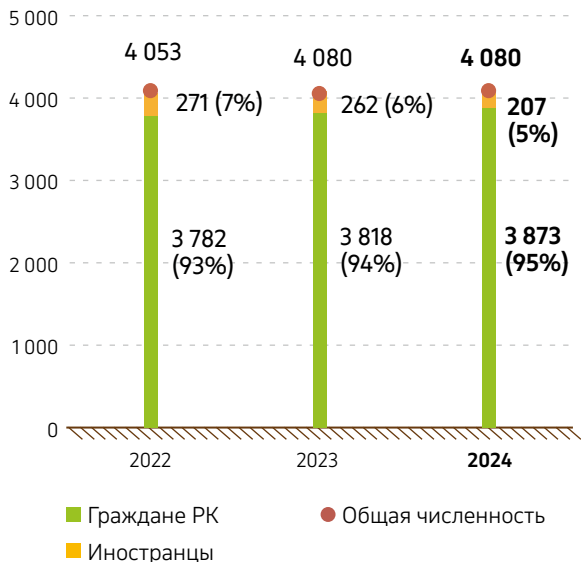


На сессии Женского Клуба КПО в г. Уральск

## СТАТИСТИКА ПО ПЕРСОНАЛУ

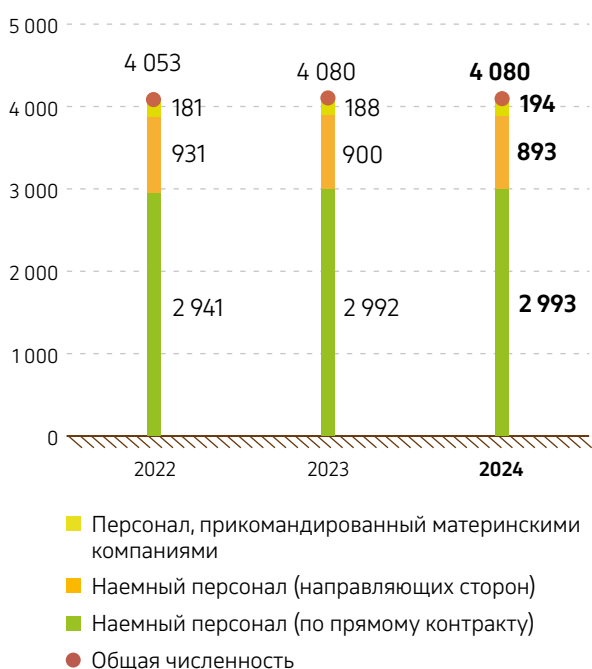
На конец 2024 года численность персонала Компании составила 4 080 человек, 3 873 из которых – граждане Казахстана, и 207 – граждане других стран.

**Граф. 6. Работники КПО, 2022–2024 гг. / GRI 2-7, 405-1 (b) /**



На графике 7 показано численное соотношение работников, с учетом особенностей трудовых отношений, к общей списочной численности персонала Компании на конец отчетного периода, в разбивке по годам.

**Граф. 7. Работники КПО по типу трудового договора, 2022–2024 гг. / GRI 2-7, 2-8 /**



На конец 2024 года количество постоянных работников составило 3 993 человека, из них 1 016 женщин и 2 977 мужчин. Количество временных работников составило 87 человек, из них 55 женщины и 32 мужчины. В КПО действует только полная форма занятости. / GRI 2-7, 405-1(b) /

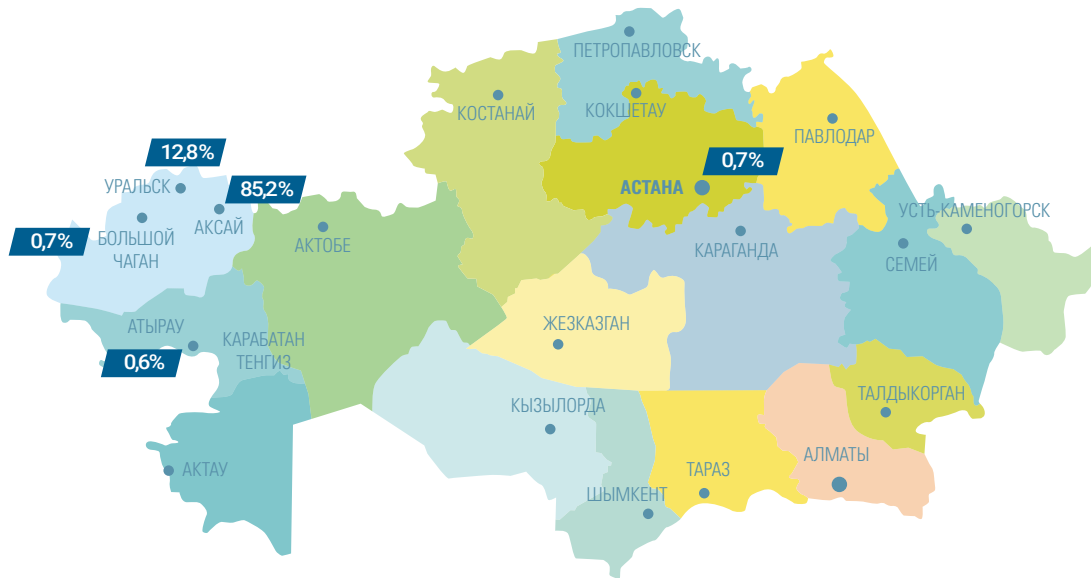
На графике 8 представлено разделение работников по половой принадлежности. На конец 2024 года в Компании работали 3 009 мужчин и 1 071 женщина. / GRI 2-7 /

**Граф. 8. Работники КПО по гендерному признаку, 2022–2024 гг. / GRI 2-7, 405-1(b) /**



На карте показано процентное распределение персонала Компании в регионах Казахстана. На конец 2024 года КПО имеет два офиса в Уральске.

**Рис. 10. Работники КПО с разбивкой по регионам, 2024 г. / GRI 2-7, 3-3 /**



**Табл. 18. Работники по категориям в разбивке по полу и возрасту, в % от общей численности, 2024 г. / GRI 405-1(b) /**

№	Наименование категории	Доля работников каждой категории от общей численности	Доля работников		Возраст		
			Мужчины	Женщины	До 30 лет	31-50 лет	От 51 лет
1	Первые руководители и их заместители	0,3	0,25	0,02	0	0,15	0,12
2	Руководители структурных подразделений	20,4	16,7	3,7	0,17	13,8	6,37
3	Специалисты	52,1	30,2	21,8	4,4	39	8,9
4	Квалифицированные рабочие	27,3	26,5	0,7	3,7	14,3	9,2
			<b>74</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>67</b>	<b>25</b>

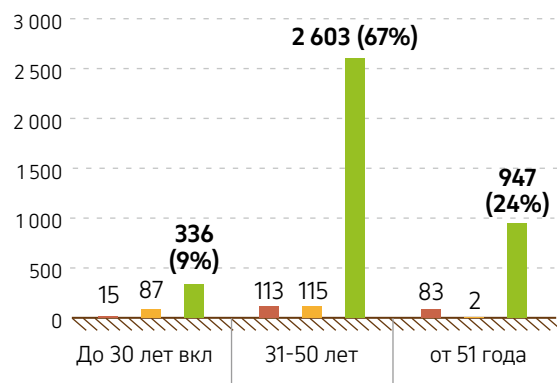
На графике 9 показана текучесть наемного персонала за 2024 г. в разбивке по возрастным группам независимо от типа контракта. / GRI 401-1 /

В 2024 году на пенсию вышли 22 мужчины по достижении 63 лет и 5 женщин по достижении 61 года, согласно законодательным нормам РК.

Начиная с 2017 года Компания поддерживает применение Программы добровольного расторжения трудовых отношений, действующей в рамках текущего коллективного договора и Трудового кодекса РК от 2017 г. (ст. 52).

По условиям этой Программы предусмотрена денежная компенсация, которая рассчитывается согласно критериям программы. Программа распространяется на мужчин возрастом от 58 до 63 лет и женщин возрастом от 56 до 61 года. В рамках данной Программы в конце 2024 года была внедрена система определения приоритета среди работников,

**Граф. 9. Текучесть кадров по возрастной категории, 2024 г. (наемный персонал) / GRI 401-1, 405-1(b) /**

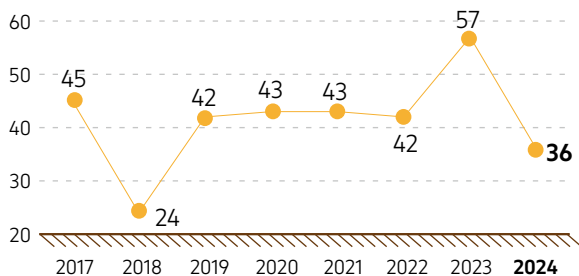


- Выбывшие в данной категории
- Принятые в данной категории
- Списочная численность в данной категории

пожелавших участвовать в данной программе. Более высокий приоритет получают работники с низким грейдом, работающие на месторождении наиболее продолжительное время. Также могут учитываться особые условия, такие как наличие у работников серьезных заболеваний или уход за больными близкими родственниками.

**Граф. 10. Количество работников, ушедших по программе добровольного расторжения трудовых отношений, 2017–2024 гг.**

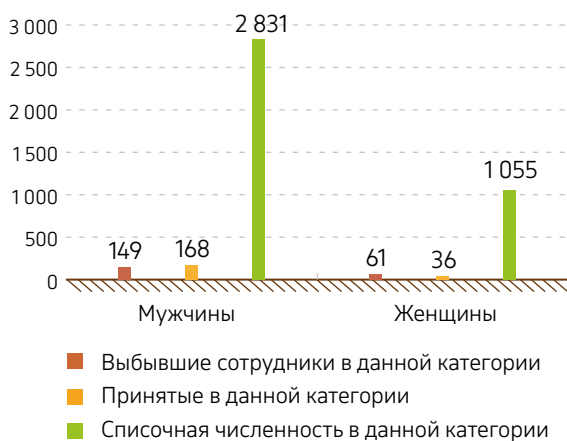
/ GRI 404-2-b /



На графике 10 показано число покинувших и принятых в Компанию с января по декабрь 2024 года, к общей списочной численности наемного персонала на 31 декабря 2024 года, в соотношении женщин и мужчин. В 2024 г. в сравнении с 2023 г. (5,9%) количество новых работников составило 5,2% от среднесписочной численности наемных работников. Количество убывших составило 5,4%.

**Граф. 11. Текучесть кадров по гендерному признаку, 2024 г. (наемный персонал)**

/ GRI 401-1 /

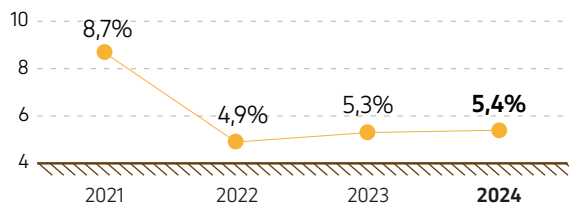


В 2024 году текучесть составила 5,4% по сравнению с 5,4% в 2023 г. (см. график 11). / GRI 401-1 /

Формула расчета коэффициента текучести была изменена в сравнении с данными от 2022 года: в общий показатель текучести входит число уволившихся по собственному желанию, ушедших на пенсию и уволенных по дисциплинарному взысканию в отчетном периоде.

**Граф. 12. Показатели текучести кадров (наемного персонала), 2020–2024 гг.**

/ GRI 401-1, 3-3 /



Формула расчета: текучесть кадров = число уволившихся из компании за отчетный год / фактическая численность наемного персонала за тот же период × 100.

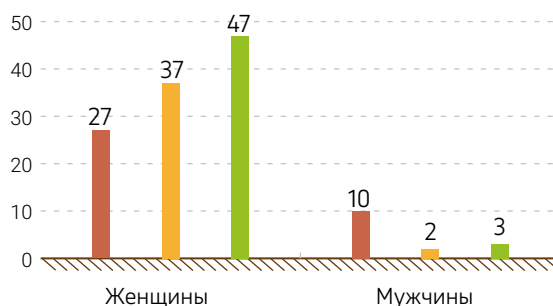
КПО уважает права своих работников по сохранению их рабочего места. Согласно Трудовому кодексу РК, каждый работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В отчетном 2024 году 105% работников, оформивших отпуск по уходу за ребенком, вернулись на работу за отчетный период, при этом удержание сотрудников составило 71%. Коэффициент возвращения высокий, так как в 2024 году на работу вернулись сотрудницы, оформившие отпуск по уходу за ребенком на срок более одного года. / ЦУР 5.4 /

На графике 12 показано количество работников, оформивших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и количество вернувшихся на работу после выхода из отпуска в разбивке по полу за 2024 г. Также беременных женщин, работающих на месторождении, переводят на работу в город.

**График 13. Данные КПО по отпускам по уходу за ребенком в 2024 г. (наемный персонал)**

/ GRI 401-3 /



- Общее количество сотрудников, оформивших отпуск в течение года
- Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу в течение года
- Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу и продолжавших работать через 12 месяцев после выхода из отпуска

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ / ЦУР 8.8 /

### Механизмы обратной связи

/ GRI 2-16, 2-26, 3-3 /

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.

Наряду с этим в 2024 году работа Отдела трудовых отношений и расследований в сфере дисциплинарных вопросов была направлена на профилактику нарушений трудовой дисциплины. В частности, за отчетный период было проведено порядка 31 обучающих сессий с работниками Компании, включая персонал месторождения, офисов в гг. Уральск и Аксай, а также на терминалах вблизи п. Большой Чаган и г. Атырау. Кроме того, была запущена коммуникация мгновенных сообщений о необходимости строгого соблюдения Правил трудового распорядка и иных актов работодателя.

В сравнении с количеством обращений в 2023 году – 67 обращений, в 2024 году зарегистрировано 54 обращения непосредственно в Отдел трудовых отношений и расследований в сфере дисциплинарных вопросов, а также 13 обращений по горячей линии, переданных в отдел кадров. Поступившие жалобы касались таких вопросов, как нарушение трудовой дисциплины, разрешение конфликтных ситуаций, оскорбления, nepозволительное поведение, а также превышение служебных полномочий. Все поступившие жалобы были рассмотрены и разрешены, в том числе в досудебном порядке и на стадии до рассмотрения дел в Согласительной комиссии.

Нематериальная мотивация работников за их трудовые успехи является регулярной практикой. В 2024 году награды и почетные грамоты от Министерства энергетики РК, Ассоциации KAZENERGY, а также от имени акима ЗКО и Бурлинского района получили 207 работников Компании.

Продолжается реализация программы поддержки здорового образа жизни и занятий спортом, по которой были проведены восемь крупных спортивных мероприятий совместно с профсоюзами: по футболу, турнир по волейболу, турнир по баскетболу, турнир по борьбе Казакша курес, турнир по настольному теннису и турнир по плаванию.

Также при активном участии отдела по работе с персоналом в г. Аксае были организованы и проведены два субботника.

### Работа с профсоюзными организациями

Ведение коллективных переговоров – важный аспект работы в Компании. Одну из ключевых ролей в поддержке и защите прав работников играют профсоюзы. Основным приоритетом деятельности Отдела в 2024 году были подготовка и проведение переговоров по заключению нового коллективного договора на 2025–2027 гг. В текущем году в переговорах приняли участие 4 профсоюзные организации:

- 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».

2 декабря 2024 года состоялась процедура подписания нового коллективного договора на 2025–2027 годы. В мероприятии принял участие Генеральный директор компании КПО Марко Марсили, а также члены переговорных комиссий со стороны работников и работодателя. Новый договор стал результатом равноправного диалога и стремления сторон к решению важных вопросов в интересах всех участников трудового процесса. Действие положений коллективного договора КПО распространяется на всех работников, принятых в КПО, независимо от их членства в профсоюзах.

/ GRI 2-30 /

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



Подписание нового коллективного договора  
Компании КПО на 2025-2027 годы

## ОПЛАТА ТРУДА И ЛЬГОТЫ / GRI 2-19, 2-20, 2-21, ЦУР 8.1, 8.5 /

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 с условиями труда КПО применяет следующие инструменты:

- система оплаты труда, основанная на методичном подходе при установлении заработных плат;
- система 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 имеет Политику КПО по заработной плате, пособиям и льготам для казахстанского персонала. Положения коллективного договора учитываются в политике.

Данная политика ежегодно согласовывается Совместным комитетом управления (СКУ)<sup>7</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

<sup>7</sup> Состав СКУ и его функции описаны в главе «Структура и подходы в управлении».

которого в 2022 г. вынесено заключение «Удовлетворительно»<sup>8</sup>.

Согласно Политике по заработным платам, базовая заработная плата казахстанского персонала устанавливается в соответствии с присвоенным персональным грейдом, который, в свою очередь, имеет определенный диапазон. Грейдом определяется относительная значимость отдельной должности и ее уровней в иерархии должностей Компании. Грейды присваиваются всем работникам, включая высшее руководство.

**Табл. 19. Соотношение средней базовой заработной платы женщин к средней базовой заработной плате мужчин по категориям работников / GRI 405-2 /**

Категория	2024	2023
1. Первые руководители	–	–
2. Руководители структурных подразделений	1,2	1,2
3. Специалисты	0,9	0,9
4. Квалифицированные рабочие	1,3	1,2

Категория 1 представлена только мужчинами.

Первые руководители КПО, кроме заместителя генерального директора и директора по взаимодействию с правительственными учреждениями, являются прикомандированными работниками материнских компаний. Их вознаграждение определяется и выплачивается материнскими компаниями КПО. Компания применяет единый подход к установлению постоянной и переменной частей оплаты труда всех работников, имеющих трудовой договор с КПО, включая директоров, и использует единую для всех своих работников грейдовую структуру оплаты труда, которая является основой для определения заработной платы. / GRI 2-19, 2-21b /

В течение 2024 года в Компанию были наняты новые работники из числа выпускников программы специального технического обучения без опыта в нефтегазовой сфере. Так как работа на месторождении подразумевает работу в осложненных условиях, где требуется применение физической силы, участниками такого обучения становятся в основном мужчины. С учетом отсутствия опыта предложенная им заработная плата ниже, чем у существующих более опытных работников. Также в течение года в связи с достижением пенсионного возраста и участием в программе добровольного расторжения трудовых отношений Компанию покинули опытные работники

мужчины, которые имели высокую заработную плату. Это привело к снижению общей средней заработной платы мужчин в данной категории.

**Табл. 20. Отношение базового вознаграждения самого высокооплачиваемого работника организации к среднему базовому вознаграждению всех сотрудников на прямом контракте, 2020–2024 гг. / GRI 2-21 /**

2024	2023	2022	2021	2020
6,7	6,7	6,8	6,8	6,7

Прим.: вид вознаграждения, включенный в расчет, является базовым окладом. Данные были подготовлены с использованием ставок эквивалента полной занятости.

Также КПО 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 определенных должностях.

Ежегодно КПО участвует в обзоре заработных плат по нефтегазовому сектору, проводимом компанией Willis Towers Watson. Анализ рынка, проведенный в 2024 году, показал, что средняя заработная плата работников Компании превышала средние показатели по Западно-Казахстанской области. В 2024 году были предприняты действия по удержанию высококвалифицированного технического персонала, критически важного для обеспечения эффективного производства.

Минимальная зарплата нанимаемых специалистов в КПО прописывается в коллективном договоре и назначается вне зависимости от пола работников.

Заработная плата для работников КПО, как и для работников, привлекаемых через направляющие стороны (кадровые агентства), устанавливается на основе единой применяемой в КПО системы оплаты труда, что говорит об отсутствии различий в уровне минимальной заработной платы работников. / GRI 202-1 /

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 2024 года было произведено общее повышение заработных плат на 9,8%, что отражает уровень инфляции за предшествующий год.

<sup>8</sup> Подробнее с информацией о процессах аудита можно ознакомиться в разделе «Управление/ Обеспечение эффективности бизнес-процессов».

Всем работникам, имеющим трудовой договор с Компанией, предоставляется пакет льгот, состоящий из денежных выплат и неденежных льгот. Большая часть льгот предусмотрена коллективным договором. В декабре 2024 года был подписан новый коллективный договор, срок действия которого с 2025 по 2027 год. В соответствии с условиями коллективного договора КПО выплачивает премию ко Дню работника нефтегазового комплекса, премию в конце года, премию к годовщине подписания ОСРП, а также материальную помощь для восстановления здоровья. Размер данных выплат также зависит от персонального грейда работника. На персонал, работающий в КПО через направляющие стороны (кадровые агентства), распространяются коллективные договоры их работодателей. / GRI 2-30, 401-2 /

Согласно положениям коллективного договора, КПО предоставляет своим работникам право на оплачиваемый учебный отпуск (14 дней в году) для сдачи экзаменов при дистанционном обучении. В 2024 году данным правом воспользовались 25 работников. / GRI 404-1 /

### Оценка выполнения работ и развития персонала и квартальное премирование / GRI 2-19, 3-3, 404-3 /

Оценка выполнения работ и развития персонала является одним из инструментов предоставления обратной связи и нацелена на мониторинг и улучшение результатов выполнения работы.

Процесс оценки выполнения работ и развития персонала Компании охватывает только казахстанских работников, занимающих должности специалистов и руководителей. Неизменным

критерием также остается требование относительно длительности работы в Компании – не менее полугода. Все, кто подлежал оценке в 2024 году, были оценены.

В начале года непосредственные руководители доводят до подчиненного персонала ожидания в отношении выполнения работы, поведения и соблюдения ТБ, а также годовые цели. Цели фиксируются в специально разработанной для этого форме, доводятся до сведения работников, и их выполнение в течение года отслеживается. Цели 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 ОВРПП применяется единая шкала оценок, включающая в себя «отличную», «эффективную» и «требующую улучшения» оценки.

С 2023 года казахстанские сотрудники, которые относятся к вспомогательному и поддерживающему техническому персоналу, чья работа не подразумевает достижения годовых целей, при условии соблюдения ими требований Компании по ОТ, ТБ и ООС и соответствующих актов работодателя по результатам ежегодной оценки выполнения работ вместо годовой премии получают ежеквартальные премии.

С 2023 года размер премии ОВРПП закреплён в «Правилах проведения оценки выполнения работ и развития персонала».



День открытых дверей директората по трудовым ресурсам и сервисному обеспечению

## 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.

Работа в данной сфере ведется в соответствии с утвержденной совместно с полномочным органом Программой по увеличению местного содержания в кадрах на 2020–2025 гг.

В 2024 году пять должностей, занимаемые иностранными специалистами, были национализированы и две должности упразднены. По состоянию на конец декабря 2024 г., местные работники составили 95% от общего количества персонала Компании. В целом в период с 1999 по 2024 гг. 274 иностранных специалиста были заменены казахстанскими сотрудниками, а 305 должностей, занимаемых иностранными сотрудниками, были упразднены. Показатели по категориям представлены в таблице 21. / GRI 3-3 /

**Табл. 21. 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			
			2024 г.	2023 г.	2022 г.	2021 г.
1+2	Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений	Не менее 70%	86%	86%	86%	85%
3+4	Специалисты/ квалифицированные рабочие	Не менее 90%	98%	98%	98%	98%

В соответствии с целями данной Программы КПО дополнительно отслеживает статистику по местному содержанию в подрядных организациях, зарегистрированных в Западно-Казахстанской области. В 2024 году более 30 компаний предоставили КПО сведения о местном содержании

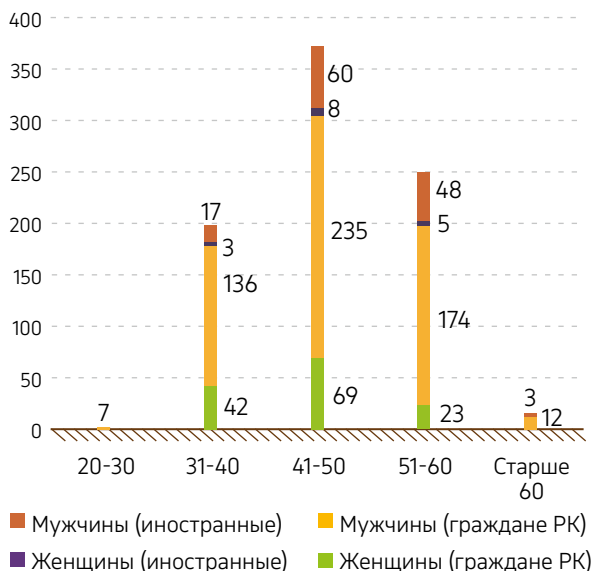
в кадрах на квартальной, полугодовой и ежегодной основе. Показатели местного содержания в этих организациях составили 82% в категории «Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений» и 98% в категории «Специалисты/ квалифицированные рабочие».



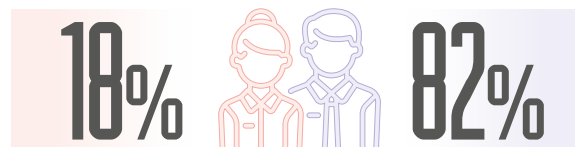
Программа профессиональной подготовки операторов по добыче и техников по эксплуатации оборудования по стандартам OPIPO

На графике 14 представлено общее количество – руководителей высшего и среднего звена, граждан РК и иностранцев, по возрасту и полу. Данное количество охватывает структуру КПО, включая временные проекты.

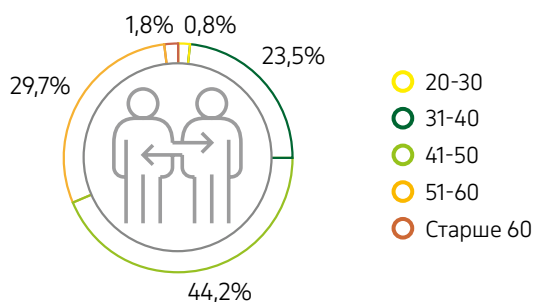
**Граф. 14. Количество руководителей высшего и среднего звена (граждан РК и иностранцев), по возрасту и полу, 2024 г. / GRI 405-1(а), ЦУР 5.5.2 (СО50502) /**



**Процент руководителей высшего и среднего звена по полу, 2023 г.**



**Процент руководителей высшего и среднего звена по возрасту, 2023 г.**



**Программа ускоренного развития**  
/ GRI 404-2 /

В целях непрерывности планирования трудовых ресурсов и увеличения местного содержания в кадрах КПО реализует Программу ускоренного развития кадрового резерва.

Программа является неотъемлемой частью процесса создания кадрового резерва, что гарантирует непрерывность планирования трудовых ресурсов и реализацию программы по увеличению местного содержания в кадрах, а также в рамках реализации Программы планирования преемственности кадров.

Данный процесс состоит из этапов планирования кадрового резерва, отбора талантливых работников, оценки сильных сторон и зон, требующих развития, а также реализации индивидуальных планов развития и, как следствие, назначения на запланированные должности.

Первые три потока Программы были проведены в период с 2009 по 2020 год. Во второй половине 2021 г. КПО запустила четвертый поток Программы ускоренного развития кадрового резерва на период с 2021 по 2024 гг. Опираясь на план по увеличению местного содержания в кадрах, руководителями отделов были выдвинуты кандидатуры высокопотенциальных работников для дальнейшего участия в этапах отбора.

Из 79 кандидатов 52 работника успешно прошли в четвертый поток Программы ускоренного развития кадрового резерва. В период с 2022 по 2024 год велась реализация процесса обучения и развития участников программы в соответствии с Индивидуальными планами развития.

В рамках программы развития в период четвертого потока проведено ряд мероприятий/форумов по лидерству с целью освоения новых инструментов и успешного применения полученных знаний на рабочем месте. Также в указанный период участники программы вплотную работали с командой внутренних коучей в роли коучи (клиент) в формате индивидуальных коучинг-сессий и развивали свои управленческие компетенции.

На момент окончания четвертого потока 51% участников заняли планируемые позиции.

В декабре 2024 года Отдел развития кадрового резерва и администрирования прикомандированного персонала объявил о начале пятого потока Программы ускоренного развития кадрового резерва на 2025–2027 годы для казахстанских работников. Пятый поток будет напрямую связан с программой планирования преемственности кадров.

## 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 и поддержание 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.

Согласно Политике системы управления компетентностью КПО, 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. основные требования и этапы по внедрению такой системы 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 2023 г. КПО подтвердила соответствие аккредитации Системы управления компетентностью до ноября 2024 г. Область аккредитации ОРІТО до указанной даты охватывает:

- Пять 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 центрального техобслуживания (ЦТО) и Отдел по эксплуатации скважин и добыче.

В 2024 году 921 действующий работник с технической квалификацией прошел первичную оценку и получил сертификаты компетентности. КПО было достигнуто 77% показателя соответствия требованиям стандартов компетентности технического персонала.

Согласно плану расширения Системы компетенций на 2022–2024 гг., в четвертом квартале 2022 года была завершена начатая в 2018 году программа гарантирования компетентности Руководителей групп в промышленности (КПК, УКПГ-3, УКПГ-2, отдел ЦТО, ОЭСИД, Экоцентр, Химической лаборатории и отдел по модификации промысловых объектов). Также в 2023 году была завершена первичная оценка для всех инженеров и ведущих инженеров отдела центрального техобслуживания (ЦТО)

Процесс оценки компетентности проводится по 36 утвержденным стандартам для более чем 220 руководителей групп и инженеров. Для получения объективных и достоверных результатов, начальники участков выступают в роли технических экспертов. Подробная информация об оценке компетентности руководителей групп в промышленности, инженерного состава и рабочих специальностей предоставляется на ежемесячной основе руководству месторождения и производственного директората.

Согласно стратегии КПО 365, в 2024 году начата работа по реализации проекта: «Цифровизация оценок компетентности» – инициирован процесс по использованию корпоративной системы LMS для оценки знаний вновь принятого технического персонала. Также в процессе внедрения – оценка компетентности персонала КПО с помощью мобильного устройства (Ex-планшет). Уникальность мобильного приложения MOBILE ASSESSMENT заключается в том, что оно полностью будет синхронизировано с нашей существующей системой (CMS). Оценка компетентности персонала с использованием Ex-планшета (MOBILE ASSESSMENT) позволит значительно сократить время проведения оценки, оптимизирует затраты, отчетность и т.д.

В рамках системы управления компетенциями в Отделе по развитию кадрового резерва и администрированию прикомандированного персонала функционирует система технической и поведенческой оценки персонала. В 2024 году проведено более 268 технических и поведенческих оценок по компетенциям, по результатам которых были предоставлены 104 индивидуальных сессии обратной связи с работниками и их руководителями. Технические компетенции описывают конкретные знания и навыки, которые требуются на определенных позициях. Оценка

методом 360 градусов описывает личностные и управленческие компетенции, которые помогают определить сильные стороны и области для развития.

На основании результатов оценки проводятся сессии обратной связи и разрабатываются индивидуальные планы развития. В 2024 году через систему SAP для сотрудников был создан 291 индивидуальный план развития.

## ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА / ЦУР 4 /

### Обучение персонала / GRI 404-2 /

Ежегодно КПО предлагает различные обучающие программы, направленные на достижение ключевых задач:

- **Развитие персональных компетенций** работников в рамках выполнения должностных обязанностей и достижение производственных задач, а также карьерное развитие работников.
- **Получение обязательных знаний и навыков** для выполнения работ на опасных производственных объектах в соответствии с законодательством РК и положениями Компании.

В 2024 году 98% местных сотрудников Компании приняли участие в программах повышения квалификации, включающих профессиональную подготовку, переподготовку, и посетили онлайн-семинары и конференции.

Кроме того, в 2024 году КПО продолжила предоставлять обучение сотрудникам Компании по специализированным международным программам (см. табл. 22), обучение языковым навыкам, профессиональное и обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС.

**Табл. 22. Количество обученных работников КПО в рамках международных сертифицированных программ за 2021–2024 гг. / GRI 404-2 /**

Название программы	2021	2022	2023	2024
Управление скважиной / Контроль давления в скважине при газонефтеводопроявления (IWCF)	61	46	59	22
Сертификация по неразрушающему контролю (NDT)	13	20	50	30
Международный диплом института CIPS в области закупок и поставок по базовому курсу	13	19	19	43
Курс по аварийному реагированию на чрезвычайные ситуации MEMIR по стандарту ОРТО	17	17	11	8
Международный сертификат в области охраны здоровья, окружающей среды и техники безопасности (NEBOSH)	9		12	17
Дипломированный внутренний аудитор (CIA)			4	2
Сертификация по международной финансовой отчетности АССА	2		3	1
Магистр делового администрирования	1	1	6	4
Сертификация по техническим стандартам API (Американский институт нефти)	10	9	8	12
Сертификация по курсу «Профессиональное управление проектом» (PMP) ®	1		13	
Международный сертификат IEMA в области экологического менеджмента	1	1		2
Инспектор завода по стандартам ASME		23	17	17
Коучинг в организации и бизнесе (ICF)			12	8
Международный сертификат по безопасной организации работ (IOSH)				10
Сертифицированный специалист по международным закупкам (CIPP)				3
<b>Общее количество сотрудников, прошедших программы сертифицированного обучения</b>	<b>128</b>	<b>136</b>	<b>214</b>	<b>179</b>

## Статистика по обучению

/ GRI 404-1, 403-5 /

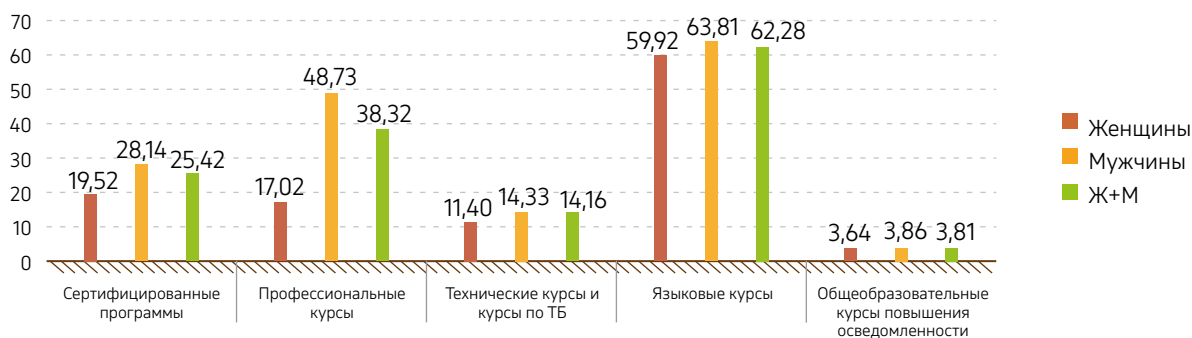
Ежегодно КПО обеспечивает обязательное обучение по технике безопасности как для своего персонала, так и для работников подрядных организаций.

В 2024 году было проведено 631 691 чел.-час. обучения (в 2023 г. – 649 922 чел.-час.), из которых 457 549 чел.-час. были предоставлены работникам КПО (в 2023 г. – 388 487 чел.-час.),

включая общеобразовательные курсы повышения осведомленности на темы кибербезопасности и гражданской обороны. Оставшиеся 174 142 чел.-часа обучения (261 436 чел.-час. в 2023 г.) были отведены на обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС для работников подрядных организаций.

Всего в 2024 г. было обучено 22 151 человек, из которых 3 986 – работники КПО и 18 165 – 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 2024 г., по видам обучения, в разбивке по полу / GRI 404-1, ЦУР 5.1 /**



Обучение, организованное для работников Компании в 2024 г., в разбивке по категориям приведено в таблице 23.

**Табл. 23. Обучение сотрудников по категориям, 2022–2024 гг. / GRI 404-1 /**

Категория	2024		2023		2022	
	Кол-во чел.	Часы на 1 работника	Кол-во чел.	Часы на 1 работника	Кол-во чел.	Часы на 1 работника
1. Первые руководители и их заместители	11	17,51	11	13,89	0	0
2. Руководители структурных подразделений	844	74,02	834	57,81	631	50,68
3. Специалисты	2 075	71,38	2 104	56,32	1 542	59,02
4. Квалифицированные рабочие	1 166	211,64	1 236	179,31	1 113	154,48



## СТИПЕНДИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КПО И ПАРТНЕРСТВО С УНИВЕРСИТЕТАМИ / ЦУР 4.3, GRI 404-2 /

КПО стремится повышать квалификацию своих сотрудников и привлекать новые таланты, развивая сотрудничество с университетами.

Стипендиальная программа КПО для казахстанских работников и их детей является одним из

существенных стимулов повышения квалификации работников и получения ими дополнительного профессионального образования.

В 2024 году в рамках вышеуказанных программ были выделены средства в общей сумме 42 млн тенге (эквивалентной 87 500 долл. США) на стипендии 15 сотрудникам Компании и 27 детям сотрудников.

**Граф. 16. Динамика участия в стипендиальной программе КПО, 2014–2024 гг.**



Прим.: снижение количества участников в стипендиальной программе в 2020–2021 гг. связано с ограничениями пандемии COVID-19.

### Партнерство КПО с казахстанскими вузами

КПО сотрудничает с 34 учебными заведениями Казахстана, играя жизненно важную роль в подготовке профессиональных кадров для нефтегазовой отрасли Республики Казахстан.

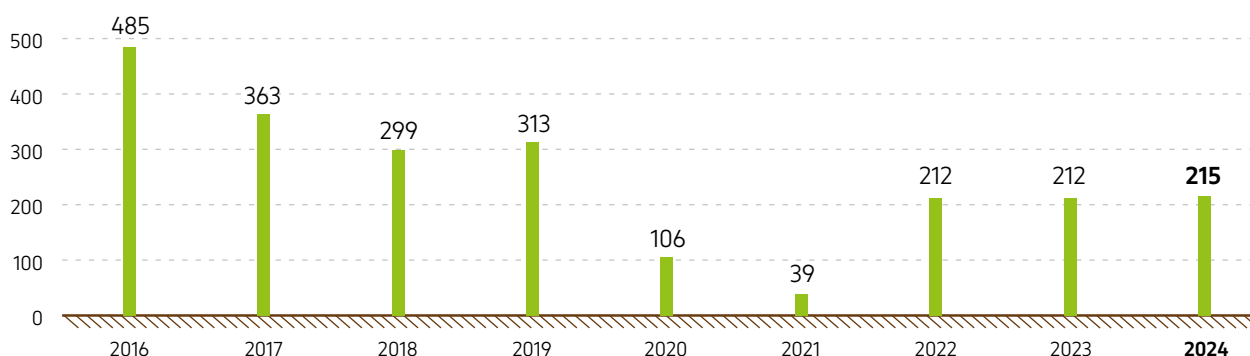
Прохождение практики в международной компании позволяет студентам работать в реальных условиях и знакомить их с международной практикой ведения бизнеса. Сочетая теоретическую подготовку с практическим опытом работы в Компании, студенты приобретают необходимые компетенции для профессиональной деятельности и лучше

подготовлены к своей карьере. Практика также позволяет студентам принимать обоснованные решения о своей будущей карьере.

Партнерству КПО с университетами способствует программа студенческой практики на основе двусторонних соглашений.

В 2024 году 215 студентов из 22 учебных заведений по 44 специальностям прошли производственную и преддипломную практику в различных департаментах КПО. За период с 2014 по 2024 год из числа успешно завершивших студенческую практику 242 человека были трудоустроены.

**Граф. 17. Количество студентов, прошедших студенческую практику в КПО, 2016–2024 гг. / GRI 2-8 /**





## Образовательные гранты в рамках Ассоциации KAZENERGY

Согласно условиям ОСРП, КПО ежегодно выделяет 500 тыс. долл. США на образовательные гранты для молодежи в рамках подписанного 29 сентября 2015 года Меморандума о сотрудничестве между Министерством энергетики Республики Казахстан, ТОО «PSA», «НКОК Н.В.», «КПО Б.В.» и Ассоциацией «KAZENERGY».

Каждый учебный год, согласно решению Комиссии по отбору кандидатов на оплату обучения за счет выделяемых средств, КПО заключает соглашения с соответствующими учебными заведениями Республики Казахстан и оплачивает обучение студентов, прошедших конкурсный отбор.

В 2024 году КПО заключила договоры на обучение 137 студентов из различных университетов республики.

## Программа повышения квалификации выпускников вузов

/ GRI 404-2, ЦУР 4.3, 4.4 /

Ключевой целью Программы по обучению операторов по добыче и техников по эксплуатации оборудования является удовлетворение основных потребностей в рабочей силе, привлекая молодых специалистов соответствующей квалификации для обеспечения безопасной работы основных отделов и критически важных рабочих функций.

Программа профессиональной подготовки операторов по добыче и техников по эксплуатации оборудования, внедренная в КПО с 2008 года, основана на международном стандарте Организации офшорных компаний нефтегазовой промышленности (ОРИТО). Эта программа является важнейшим компонентом кадрового резерва КПО, необходимым для поддержания успеха производственных операций.

Кандидаты, успешно прошедшие отбор, получают международно признанную подготовку, включающую как академическое, так и практическое обучение. В случае успешного прохождения программы стажеры занимают должности техников в производственных отделах и начинают свою карьеру, имея прочную техническую и профессиональную подготовку.

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

На момент выпуска Отчета Программа по обучению операторов по добыче и техников по эксплуатации оборудования успешно реализуется в течение 17 лет. Более 584 операторов по добыче и техников-механиков прошли обучение по данной программе и в настоящее время плодотворно работают на производственных объектах Компании.

В течение 2024 года 38 стажеров из набора 2022–2023 года были приняты на работу в отдел добычи и технического обслуживания.

В августе 2024 года 47 студентов из набора 2023 года завершили теоретическую часть обучения по специальностям «Техник-механик» и «Оператор по добыче» и были направлены на практическую стажировку в отдел добычи и технического обслуживания КПО.

30 сентября 2024 года КПО завершила процесс очередного набора студентов для участия в данной программе по специальностям «Оператор по добыче» и «Техник-электрик и КИПиА». По итогам отбора 47 человек, недавние выпускники высших и средних специальных учебных заведений РК, приступили к теоретической части обучения длительностью от 10 месяцев до 12 месяцев. После этого слушатели будут направлены на обучение на рабочем месте на производственные объекты.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

Минимизация рисков состояния защищенности активов Компании достигается отдельно поставленными задачами и реализацией краткосрочных и долгосрочных планов, описанных ниже.

**Табл. 24. Наши задачи в области обеспечения безопасности / GRI 3-3 /**

Наши задачи в 2024 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2024 г.	Задачи на 2025 г.
Продолжить планомерное обновление оборудования системы распределенных оптических сенсоров на экспортных трубопроводах с целью недопущения незаконных врезок	Выполнено	Приобретение оборудования.	Продолжить планомерное обновление оборудования системы распределенных оптических сенсоров на экспортных трубопроводах с целью недопущения незаконных врезок
Продолжить обновление знаний сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБиПЧ) и обучение вновь принимаемых сотрудников	Выполнено	На конец 2024 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 повышение знаний сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБ и ПЧ) и обучение вновь принимаемых сотрудников
Продолжить реализацию проекта СУБ, включая взаимодействие с вовлеченными директоратами/отделами КПО путем мониторинга	В процессе	Выпущен пакет документации СУБ preFEED при содействии департамента PED	Провести EPC-тендер для реализации проекта СУБ на основе preFEED
<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести тендер на закуп материалов и строительство СУБ на НПС Большой Чаган</li> <li>Завершить работы по проектированию СУБ Пилотного городка. Получить положительное экспертное заключение на проект</li> </ul>	В процессе	Запуск тендера на строительство СУБ на НПС Большой Чаган  Проектные работы СУБ Пилотного городка	Завершение тендера на строительство СУБ на НПС Большой Чаган  Завершение проектных работ СУБ Пилотного городка
Продолжить работу по цифровизации бизнес-процессов сектора по контролю доступа и отчетности, по цифровизации учета вывоза товаров материальных ценностей	В процессе	Автоматизация процесса согласования заявок на персональные пропуска работников КПО и посетителей с использованием ЭЦП (в системе PAS)  Внедрение электронной системы регистрации посетителей с рассылкой автоматического уведомления о посещении	Автоматизация процесса согласования заявок на персональные пропуска работников БП с использованием ЭЦП  Реализация пилотного проекта по цифровизации учета вывоза ТМЦ в отделе ИТиТ

По итогам 2024 года Отделом по обеспечению безопасности и производственным отношениям выявлено 1 671 нарушение в сфере обеспечения безопасности, 86% из которых относятся к нарушениям 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, правил контрольно-пропускного режима и нахождения на объектах Компании, а также нарушения границ периметра месторождения. Регистрация значительного числа нарушений является результатом проводимой работы по недопущению на территорию месторождения лиц, не соблюдающих Стратегию защиты от H<sub>2</sub>S.

Проведено 32 внутренних служебных расследования, включая 15 обращений, направленных в правоохранительные органы.

В течение 2024 года Компания выявила и предотвратила несанкционированные вывозы/перемещения активов КПО и подрядных организаций на сумму более 220 млн тенге.

Применение нового программного обеспечения Sintela в качестве платформы для системы распределенных оптических сенсоров значительно повысило качество наблюдений в целом, в том числе появились более четкое распознавание угроз и улучшение качества патрулирования.

## Почему это важно для нас? / GRI 3-3 /

Операционные задачи на Карачаганакском месторождении и работы по реализации проектов дальнейшего расширения в основном осуществляются с помощью подрядных организаций, являющихся нашими ключевыми бизнес-партнерами. В среднем на Карачаганакском проекте трудятся более 20 тысяч сотрудников 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.

КПО стремится создавать и поддерживать достойные условия труда для своих работников, а также отслеживать уровень условий труда персонала подрядных организаций в рамках соблюдения прав человека по Конституции и Конвенции ООН по правам человека.



Салтанат Кужагулова  
Советник по производственным отношениям



/ GRI 3-3, 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.

# 2024

### ПРОВЕДЕНО:

## 1 788

инспекций объектов  
подрядчиков

## 7

аудитов

## 14

заседания трехсторонней  
районной комиссии

## 58

коллективных договора

## 184

обращений поступило и  
закрыто

## в 58

организациях улучшены  
условия проживания и труда

## ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

/ GRI 2-8, 2-24, 2-25, 2-26, 407-1, 409-1, 414-2, ЦУР 8.5, 8.7, 8.8 /

В целях недопущения нарушений прав работников подрядных и субподрядных организаций на постоянной основе проводятся мониторинг и анализ ситуации в трудовых коллективах на предмет выявления и корректировки возможных факторов, а также причин и условий, способствовавших нарушениям социально-бытового характера, ущемлению законных прав работников. Предпосылками таких рисков могут являться факторы отсутствия обеспечения приемлемых социально-бытовых условий и соблюдения правовых норм в подрядных и субподрядных организациях. В 2024 году в среднем 20 тыс. работников из 169 подрядных организации оказывали услуги на Карачаганакском месторождении; при этом 54 организации из попали под мониторинг сектора по производственным отношениям, согласно критериям п. 7.3 «Положения по производственным отношениям». В течение года количество работников подрядных организаций колебалось от 17 до 23 тыс. работников, это было связано с началом и завершением ряда проектов на КНГКМ.

/ GRI 2-8, 414-2 а /

В процессе проверки нарушений прав работников подрядных и субподрядных организаций, 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, контрактными обязательствами и Декларацией о принятии обязательств социального обеспечения, в том числе:

- Постоянный мониторинг социально-бытовых условий, предоставляемых подрядными организациями, отслеживание полноты и своевременности выплаты заработной платы, обеспечения СИЗ, питания и т.д.;
- Организация форумов и конференций по соответствующей тематике (обеспечение социального благополучия, обсуждение проблемных вопросов в области производственных отношений, обмен опытом и др.);
- Взаимодействие и привлечение компетентных органов охраны труда к урегулированию конфликтных ситуаций, а также проведение информационно-просветительских мероприятий;

- Продолжение внедрения минимального размера оплаты труда в договорах на оказание услуг в размере 830 тенге в час после внесения всех обязательных платежей. Реализация осуществляется по мере заключения новых договоров на предоставление сервиса и/или услуг;
- Мониторинг и анализ уровня заработной платы подрядных организаций;
- Преемственность/переход квалифицированного персонала от существующей подрядной организации (у которой истекает срок действия контракта) к новой. Эта имплицитная практика помогает поддерживать уровень занятости в регионе и сохранять стабильную социальную среду в период расторжения контракта на оказание услуг.

В 2024 году в среднем 20 тыс. работников из 169 подрядных организации оказывали услуги на Карачаганакском месторождении; при этом 54 организации из попали под мониторинг сектора по производственным отношениям

В рамках поддержания стабильной социальной обстановки в коллективах подрядных организаций, КПО продолжает реализацию выплат единой надбавки к заработной плате в размере 60 тысяч тенге ежемесячно, за вычетом налоговых платежей. На конец 2024 года в результате внедрения данной программы было улучшено материальное положение более 15 тыс. работников подрядных и субподрядных организаций. Целью данного подхода является равное отношение ко всем бенефициарам, при этом значительное внимание уделяется категории работников с более низкой заработной платой.

В 2024 году мониторинг показал положительную динамику у 43 подрядных организаций, индексировавших заработную плату в 2024 г. в соответствии с уровнем инфляции за 2023 г.

В 2024 году работники сектора по производственным отношениям на регулярной основе осуществляли выездные визиты с посещением более 1 788 рабочих площадок и мест

компактного проживания, в том числе провели 7 аудитов совместно с держателями контрактов и 6 служебных расследований по производственным отношениям. Результаты внутренних проверок были направлены, в том числе и в соответствующие государственные и правоохранительные органы для принятия мер.

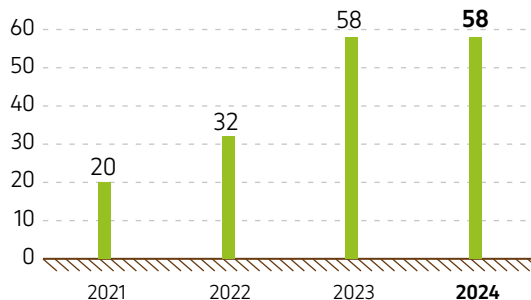
В 2024 году мониторинг показал положительную динамику у 43 подрядных организаций, индексировавших заработную плату в 2024 г. в соответствии с уровнем инфляции за 2023 г.

В течение 2024 года было проведено 14 заседаний трехсторонней районной и областной комиссий, предметом рассмотрения которых являлись выявленные риски в подрядных и субподрядных организациях. В рамках мониторинга КПО ведет учет по количеству коллективных договоров в подрядных организациях, что служит показателем соблюдения прав работников на свободу объединений и ведение коллективных переговоров.

На 2024 год в подрядных организациях КПО числится 58 действующих коллективных договоров.  
**/ GRI 407-1 /**

Всего за 2024 год со стороны работников подрядных организаций поступило и было закрыто 184 жалобы/обращения по различным вопросам. Из них 88% обращений по оплате труда и выплате вознаграждений (прирост обращений

**Граф. 18. Тенденция роста коллективных договоров в подрядных организациях КПО, 2021–2024 гг.**

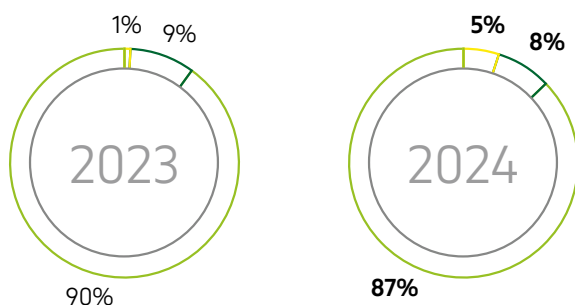


был обусловлен введением единой надбавки – 60 тыс. тенге), 7% обращений – по аспектам соблюдения ОТ, ТБ и ООС и 5% обращений – по вопросам обеспечения социально-бытовых условий.  
**/ GRI 2-25, 2-26 /**

Помимо письменных обращений сектор по производственным отношениям обрабатывает в среднем до 10 звонков ежедневно и проводит встречи с работниками подрядных и субподрядных организаций. 90% обращений и жалоб работников подрядных организаций напрямую адресуются в ООБиПО КПО.

По итогам мониторинга, аудитов и рассмотрения поступивших обращений в 41 подрядной организации были реализованы меры по улучшению условий проживания и труда. Это оказало благоприятное влияние на поддержание стабильного морально-психологического климата в трудовых коллективах. Случаев прекращения отношений с поставщиками в результате оценки фактических и потенциальных негативных социальных последствий не было.  
**/ GRI 414-2 /**



**Граф. 19. Обращения подрядных организаций в КПО, 2023–2024 гг.**

- Обращений по тематике оплаты труда
- Обращений по аспектам соблюдения ОТ, ТБ и ООС
- Обращений по вопросам обеспечения социально-бытовых условий

В рамках недопущения ущемления/нарушения 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 детального анализа и обеспечения полноты информации для всестороннего изучения достоверности и сути обращения и/или жалобы.

Начиная с 2023 года КПО внедрила практику проведения ежегодного форума по производственным отношениям. Задачей данного форума являются изменение парадигмы взаимодействия, выработка и адаптация мер, направленных на поддержание благоприятной социальной атмосферы в регионе и морально-психологического климата в коллективах подрядных и субподрядных организаций. Также в 2024 году сектором по производственным отношениям были проведены сессии с участием представителей по производственным отношениям бизнес-партнеров,

нацеленные на выявление потенциальных рисков в области производственных отношений и поиск взаимовыгодных путей снижения показателей рисков, равно как и обмен опытом.

Тренд негативного развития конфликтов значительно снизился: за отчетный период был выявлен один случай (семь случаев в 2023 г.) предзабастовочного конфликта, который удалось своевременно локализовать, не допустив эскалации и нарастания напряжения. Своевременное реагирование позволило предотвратить негативные предпосылки массовых недовольств.

В соответствии с результатами проводимых периодических анализов уровня социально-бытовой атмосферы силами сектора по производственным отношениям КПО были определены основные триггеры массовых недовольств, в частности это заработная плата, не соответствующая ожиданиям работников, отсутствие обратной связи от руководства Компании.



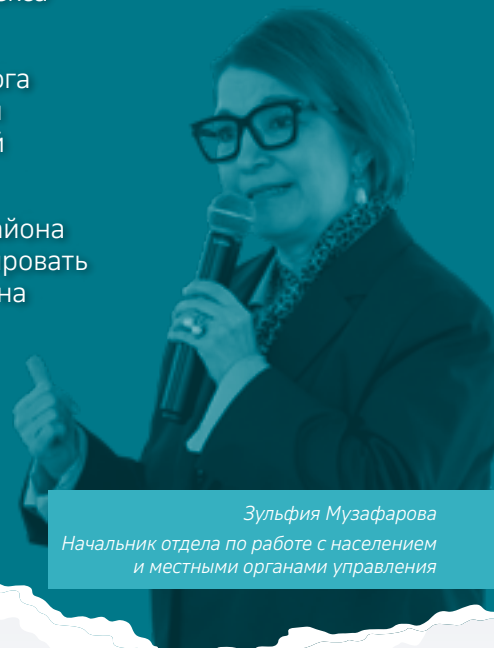
«IR Форум», организованный КПО в 2024г.

## Почему это важно для нас? / GRI 3-3 /

Сотрудничество с местными сообществами с целью учета их потребностей и лучшего понимания местных условий отражено в принципах Кодекса устойчивого развития КПО.

Поддержание добрососедских отношений и конструктивного диалога с местными органами власти и населением существенно важно для сохранения общественного согласия на ведение производственной деятельности Компании в западно-казахстанском регионе.

С помощью взаимодействия с местным населением Бурлинского района при выполнении проектов строительства КПО стремится минимизировать социальные и экологические риски, связанные с ее деятельностью на Карачаганакском месторождении.



Зульфия Музафарова  
Начальник отдела по работе с населением  
и местными органами управления



/ GRI 2-23 /

### 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, нашими акционерами, деловыми партнерами, местным сообществом районов, где мы работаем, и друг с другом.

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

## 2024

### 12

заседаний Консультативных советов

### 29

обращений поступило и закрыто

### 177

путевок для пенсионеров в санаторий

В ноябре 2024 г. между компаниями Шелл-Казахстан и Эни, КПО и Евразийским фондом Центральной Азии был подписан Меморандум о взаимопонимании, который положил начало реализации проекта «Батыс АгроХаб»

## МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА / GRI 3-3, 413-1, OG12 /

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 (таб. 25) направлены в основном на поддержание местного населения, проживающего в трех сельских округах Бурлинского района – Приуральном, Жарсуатском и Успеновском с/о вокруг Карачаганакского месторождения и г. Аксай.

**Таб. 25. Задачи в сфере взаимодействия с местным населением / GRI 3-3, ЦУР 4, 8, 10, 16 /**



Цели на 2024 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2024 г	Цели на 2025 г.
Выполнить программы по оказанию содействия развитию сельских округов на 2024 г. согласно одобренному бюджету	Выполнено	Отдых пенсионеров в санатории «Акжайк» был реализован. Стипендиальная программа для выпускников сельских округов успешно работает.	Реализовать Программу по оказанию содействия развитию сельских округов на 2025 г. согласно выделенному бюджету
Провести 10 заседаний Консультативных Советов в трех сельских округах по социальным и экологическим аспектам развития	Выполнено	Всего было проведено 12 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 10 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	Своевременно рассматривать и закрывать жалобы и обращения от населения

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 2024 г. в Приуральном, Жарсуатском и Успеновском сельских округах было проведено 12 заседаний Консультативных советов. Во время встреч местные жители получали информацию о ходе программы КПО по оказанию содействия развитию местных сообществ на 2024 год, об успехах сельских студентов, обучающихся в колледжах и университетах г. Уральск по Стипендиальной программе Компании, а также о проводимом экологическом мониторинге на месторождении.

В 2024 году семь жителей сел Приуральное, Успеновка и Карачаганак окончили университеты

и колледжи Западно-Казахстанской области, получив дипломы по специальностям «учитель средней школы» и «сестринское дело». Большинство выпускников вернулись работать в местные школы и медицинские учреждения в сельских населенных пунктах Бурлинского района и города Аксай. Выпускники положительно отзывались о стипендиальной программе КПО, которая предоставляет возможность получения высшего образования молодежи из малообеспеченных семей.

В 2024 году новая группа из восьми студентов из сел Приуральное и Жарсуат поступила в университеты и колледжи Западно-Казахстанской области. Они будут обучаться в медицинских колледжах по специальности «стоматология», а также изучать историю, географию и математику в вузах области. После окончания обучения они планируют вернуться в Бурлинский район для работы в качестве педагогов и медицинских специалистов.

В рамках программы по содействию развитию местного населения, КПО предоставила 177 путевок для пенсионеров Бурлинского района для отдыха в санатории «Акжайк».

## ПОДДЕРЖКА, ОКАЗАННАЯ ВО ВРЕМЯ ВЕСЕННЕГО ПАВОДКА

1 апреля 2024 года местные органы власти Западно-Казахстанской области объявили режим чрезвычайной ситуации в связи с весенним паводком, затронувшим Таскалинский, Акжайкский и Бурлинский районы, а также город Уральск.

Компания КПО, как социально ответственный корпоративный гражданин Казахстана работала в тесном сотрудничестве с органами исполнительной власти ЗКО и прочими заинтересованными лицами области для обеспечения максимальной поддержки всем нуждающимся.

В период с марта по апрель 2024 года КПО совместно с Бизнес-партнерами и в тесном сотрудничестве с местными гос. органами мобилизовали более 125 единиц специализированной техники для проведения различных противопаводковых мероприятий для обеспечения безопасности населения, направив парк погрузчиков, экскаваторов и бульдозеров для усиления мероприятий по предотвращению паводков в городе Уральск и вышеуказанных районах.

Вклад КПО в строительство временных дамб в селах Аксай, Кентюбек, Жарсуат, Бурлин, Облавка, Бумакол и Канаи Бурлинского района сыграл решающую роль в предотвращении затоплений и обеспечении безопасности указанных населенных пунктов.

Благодаря взаимодействию группы КПО по связям с местным населением при ведении переговоров с жителями, а также поддержке, оказанной Компанией в ремонте автодороги, соединяющей месторождение Карачаганак с поселком Карачаганак, включая установку двух водопропускных труб, завершённую в 2023 году, п. Карачаганак не пострадал от весеннего паводка 2024 г. За оказанную помощь Компания КПО получила благодарственное письмо от местных органов управления.

КПО также предоставила финансовую помощь в размере 64 млн долл. США, перечислив средства в частный фонд «Акжайык» для приобретения жилья для семей, пострадавших от паводка в Западно-Казахстанской области.

## РАБОТА С ЖАЛОБАМИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯМИ

/ GRI 2-16, 2-25, 2-26, 413-1, ЦУР 16.10 /

В 2024 году, в соответствии с процедурой КПО по рассмотрению жалоб от населения, было получено 29 жалоб и обращений от местного населения, проживающего вблизи Карачаганакского месторождения. Из них 3 жалобы на запах газа, остальные 26 – различные запросы и предложения от жителей населенных пунктов, расположенных в непосредственной близости от месторождения. Жители выразили заинтересованность в социальных

инициативах Компании, направленных на поддержку социально незащищенных слоев населения.

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.



Взаимодействие КПО с местными органами власти Жарсуатского сельского округа и обсуждение противопаводковых мероприятий

## ПРОЕКТ ПО СНОСУ БЫВШИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ БЕРЕЗОВКА И БЕСТАУ

В 2024 году Компания КПО приступила к реализации проекта по сносу бывших населенных пунктов Березовка и Бестау, жители которых были переселены в конце 2017 года в город Аксай и микрорайон Аралтал Бурлинского района. Согласно рабочему проекту, разработанному в 2022–2023 годах, весь строительный мусор с территории переселенных пунктов подлежит вывозу на специализированный полигон отходов, расположенный в городе Аксай. Однако

экологическое заключение по указанному рабочему проекту было отозвано для внесения изменений в раздел, посвященный утилизации и размещению отходов. Новое экологическое заключение, выданное в октябре 2024 года, включает дополнительный объем работ, связанный с утилизацией и переработкой твердых бытовых и строительных отходов. Завершение работ по проекту сноса планируется в летний период 2025 года.

## НОВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПРОЕКТ – «БАТЫС АГРОХАБ»

В 2024 году консорциум «Шелл-Казахстан» и «Эни» – партнерские компании КПО – оказал финансовую поддержку трехлетнему социальному инвестиционному проекту, направленному на развитие агробизнеса в Бурлинском районе Западно-Казахстанской области, где они совместно ведут разработку Карачаганакского нефтегазоконденсатного месторождения.

Проект получил название «Батыс АгроХаб» и направлен на поддержку местных фермеров Бурлинского района с целью развития сельского хозяйства и содействия экономическому росту в регионе. Реализацию проекта осуществляет Евразийский фонд Центральной Азии в партнерстве с Фондом местного сообщества. КПО оказывает административную и логистическую поддержку проекту. В ноябре 2024 года между компаниями

Шелл-Казахстан и Эни, КПО и Евразийским фондом Центральной Азии был подписан Меморандум о взаимопонимании, который положил начало реализации проекта.

24–25 декабря 2024 года в городе Аксай состоялось обучающее мероприятие по проекту «Батыс АгроХаб», в котором приняли участие 36 представителей различных населенных пунктов Бурлинского района. В ходе обучения участники ознакомились с технологиями выращивания овощных культур, а также получили рекомендации по подготовке заявок на получение грантов. По итогам обучения 34 участника успешно завершили курс и получили сертификаты. Данные сертификаты предоставляют им право участия в конкурсе на получение грантов.

## ОБЩЕСТВЕННЫЕ СЛУШАНИЯ / GRI 2-29, ЦУР 16.10 /

В 2024 году акимат Бурлинского района совместно с компанией КПО провел публичные слушания по проекту отчета об оценке потенциального воздействия проекта «Полигон захоронения твердых промышленных отходов КУО, вторая очередь строительства. КНГКМ, ЗКО». В слушаниях приняли участие представители заинтересованных государственных органов, местного сообщества, компании КПО и проектной организации – АО «НИПИнефтегаз».

В ходе публичных слушаний представители КПО и АО «НИПИнефтегаз» проинформировали участников о планируемых видах работ, возможных экологических воздействиях в период строительства и эксплуатации полигона, а также о мерах, направленных на снижение таких воздействий.

В ходе публичных слушаний участники подняли вопросы, касающиеся сроков завершения проекта, а также возможного воздействия полигона на окружающую среду и здоровье населения. Представители КПО и АО «НИПИнефтегаз» дали исчерпывающие ответы на все поступившие вопросы.

Публичные слушания признаны состоявшимися. Впоследствии уполномоченный орган в области охраны окружающей среды выдал компании КПО заключение о соответствии проекта отчета об оценке потенциального воздействия проекта «Полигон захоронения твердых промышленных отходов КУО, вторая очередь строительства. КНГКМ, ЗКО». требованиям экологического законодательства.