



СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

- 57 Практики техники безопасности
- 65 Охрана труда и здоровья
- 75 Практики трудоустройства
- 91 Конфликты и обеспечение безопасности
- 97 Местные сообщества



**УТОЧНЯЮЩИЕ ВОПРОСЫ НЕОБХОДИМЫ КАК ДЛЯ ПРОЯСНЕНИЯ
СВОЕГО ПОНИМАНИЯ, ТАК И ПОЗИЦИИ СОБЕСЕДНИКА.**



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.

2023

ПОКАЗАТЕЛИ ТБ:

Частота травм с потерей трудоспособности

0,05

Частота ДТП

0

СОТРУДНИКИ:

4 080
человек

Размер общего повышения зарплат

13%

МОНИТОРИНГ В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ:

23 тыс.
работников из

172
подрядной организации

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА:

Одобен и принят к исполнению Проект по утилизации и рекультивации земель переселенных сел Березовка и Бестау

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, является первостепенной задачей для Компании. Каждый работник должен возвращаться домой целым и невредимым, а утечки на производстве должны быть полностью исключены.

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



GRI 2-23

ПРАКТИКИ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

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.

2023

Мероприятия по дорожной безопасности – выполнено на

88%

Мероприятия по культуре ОТ, ТБ и ООС – выполнено на

100%

31 977

карточек по ОТ, ТБ и ООС

ОБХОДЫ ПО ОТ, ТБ И ООС:

212%

высшим руководством

270%

руководители среднего звена

Успешно пройден надзорный аудит по ISO 39001

ПРАКТИКИ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

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

Таб. 6. Наши задачи в области охраны труда и техники безопасности GRI 3-3

Наши задачи в 2023 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2023 г.	Задачи на 2024 г.
Улучшить культуру безопасности в КПО, уделяя особое внимание вопросам лидерства и поведенческих аспектов. Внедрить Программу по лидерству и культуре безопасности.	Выполнено	Программа лидерства и культуры безопасности была запущена в июле 2023 года. Из числа работников Компании были отобраны коучи для проведения вводных сессий по культуре ТБ для всего персонала КПО и подрядных организаций. Задача на 2023 год – охватить 4 500 работников КПО и подрядных организаций; всего было охвачено 5 506 человек.	<ul style="list-style-type: none"> Продолжить проведение вводных сессий с охватом 10 000 работников КПО и подрядных организаций. Обучить коучей, для того чтобы они могли проводить сессии для руководителей и работников. Создать группу из 25 ведущих коучей и развивать внутренние ресурсы для достижения долгосрочного эффекта.
Выполнить План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2023 г.	Выполнено	Мероприятия и кампании, запланированные на 2023 год, были успешно реализованы на 100%.	Выполнить План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2024 г.
Успешно пройти надзорный аудит по стандарту ISO 39001.	Выполнено	В 2023 году КПО успешно прошла первый надзорный аудит по данному стандарту.	Успешно пройти второй надзорный аудит по стандарту ISO 39001.

ПОКАЗАТЕЛИ ПО ОТ И ТБ

GRI 3-3, 403-2, 403-9, ЦУР 3.9, 8.8

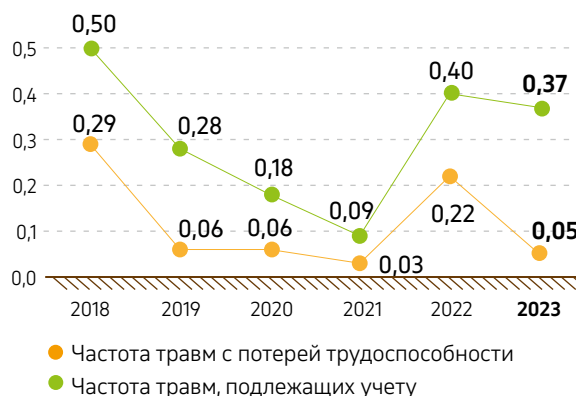
Мы планируем деятельность в области техники безопасности и охраны труда, отслеживая динамику своего прогресса и наблюдая за событиями в мире. Мы измеряем частоту происшествий, имевших место за период выполнения определенного объема работ с учетом человеко-часов. Наши показатели по охране труда и технике безопасности представлены за период 2018–2023 годов с акцентом на 2023 год.

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

В 2023 году количество травм, подлежащих учету в КПО, увеличилось незначительно: с 13 в 2022 г. до 14 травм в 2023 г. В то же время количество травм с потерей трудоспособности значительно снизилось с семи в 2022 г. до двух травм в 2023 г. В 2023 году ЧТПТ в КПО составила 0,05 (по сравнению с 0,22 в 2022 г.) и ЧТПУ – 0,37 (по сравнению с 0,40 в 2022 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, 2018–2023 гг. GRI 403-9



Примечание: для расчета частоты ТПТ и ТПУ в КПО применяется следующий метод:
² 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.
³ 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.

Таб. 7. Частота травм с потерей трудоспособности: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020–2023 гг. (GRI 403-9)

Показатели эффективности	2023	2022	2021	2020
Частота травм с потерей трудоспособности (КПО)	0,00	0,00	0,14	0,00
Частота травм с потерей трудоспособности (подрядные организации)	0,06	0,27	0,00	0,07

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

Таб. 8. Частота травм, подлежащих учету: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020–2023 гг. (GRI 403-9)

Показатели	2023	2022	2021	2020
Частота травм, подлежащих учету (КПО)	0,45	0,00	0,14	0,00
Частота травм, подлежащих учету (подрядные организации)	0,35	0,50	0,08	0,22

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

КПО стремится создать безопасные условия для работы. Несмотря на это, в течение 2023 года в Компании имели место четырнадцать происшествий, приведших к различным травмам, полученным работниками КПО и подрядных организаций.

Таб. 9. Происшествия (травмы, подлежащие учету) в 2023 г. (GRI 403-9)

Вид травмы	Описание	Кол-во
Случаи временной потери трудоспособности	Травма ребер, полученная в результате крупного ДТП	1
	Травма пальца в результате защемления	1
Травмы, подлежащие учету, полученные работниками, которые после медицинского лечения смогли продолжить работу или были переведены на легкий труд	Травма подбородка (порез) при работе с углошлифовальной машиной	1
	Травма пальца в результате защемления	3
	Травма руки в результате защемления	1
	Травма локтя в результате потери равновесия и падения	1
	Травма стопы (ушиб и растяжение) в результате подворачивания ноги	1
	Травма колена в результате падения	2
	Травма ноги в результате падения в арык	1
	Травма ноги в результате спотыкания	1
	Травма спины и ноги в результате падения с высоты	1
ИТОГО		14

В 2023 году было зарегистрировано одно значительное (крупное) ДТП – столкновение транспортных средств двух подрядных организаций автомашины «Газель» с бетоносмесителем КамаЗ); в результате ДТП водитель автомашины «Газель» получил серьезную травму.

Частота дорожно-транспортных происшествий (ЧДТП⁴) на 1 млн км пробега в 2023 г. в КПО и подрядных организациях составила 0,02 (0 в 2022 г.). В 2023 г. пробег транспортных средств КПО составил 41,8 млн км по сравнению с 39,3 млн км в 2022 г.

(GRI 403-9, ЦУР 3.6)

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

В 2023 году работниками КПО и подрядных организаций было отработано 37 823 703 чел.-часов: 18% из них (6 652 986 чел.-часов) отработано сотрудниками КПО и 82% (31 170 717 чел.-часов) – работниками подрядных организаций.

Таб. 10. Количество отработанных человеко-часов: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020–2023 гг. (GRI 403-9)

Показатели	2023	2022	2021	2020
Количество отработанных чел.-часов (КПО)	6 652 986	6 629 709	6 924 081	7 269 825
Количество отработанных чел.-часов (подрядные организации)	31 170 717	25 885 889	25 340 974	26 955 757
Всего	37 823 703	32 515 598	322 65 055	34 225 582

В 2023 году в КПО не было зарегистрировано ни одного потенциально опасного происшествия (ПОП).

Таб. 11. Количество потенциально опасных происшествий (ПОП): КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020–2022 гг. (GRI 403-9)

Показатели	2023	2022	2021	2020
Количество ПОП (КПО)	0	0	0	1
Количество ПОП (подрядные организации)	0	7	1	1
Всего	0	7	1	2

В 2023 году в Компании было зарегистрировано 125 потенциально опасных случаев (далее – ПОС⁵): из них 74 (59%) были выявлены по процедуре оповещения о происшествиях, 51 (41%) – выявлены с помощью карточек ОТ, ТБ и ООС. По каждому ПОС,

как и по каждому происшествию, КПО проводит тщательное расследование, устанавливаются причины и разрабатываются рекомендации для исправления недостатков и предотвращения повторения происшествий.

Таб. 12. Количество потенциально опасных случаев (ПОС): КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2020–2023 гг. (GRI 403-9)

Показатели	2023	2022	2021	2020
Количество ПОС (КПО)	41	24	22	27
Количество ПОС (подрядные организации)	84	58	43	46
Всего	125	82	65	73

ЧАСТОТА ПРОИСШЕСТВИЙ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ⁶ В КПО И ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗА 2019–2023 ГГ. ОСТАЕТСЯ РАВНОЙ НУЛЮ.

(GRI 403-9)

⁵ Потенциально опасный случай (ПОС) – любое незапланированное или неконтролируемое событие, или цепь событий, которые могли привести к получению травм, подлежащих учету, ущербу имуществу, окружающей среды или происшествию, связанному с технологической безопасностью, но таких последствий по стечению обстоятельств удалось избежать.

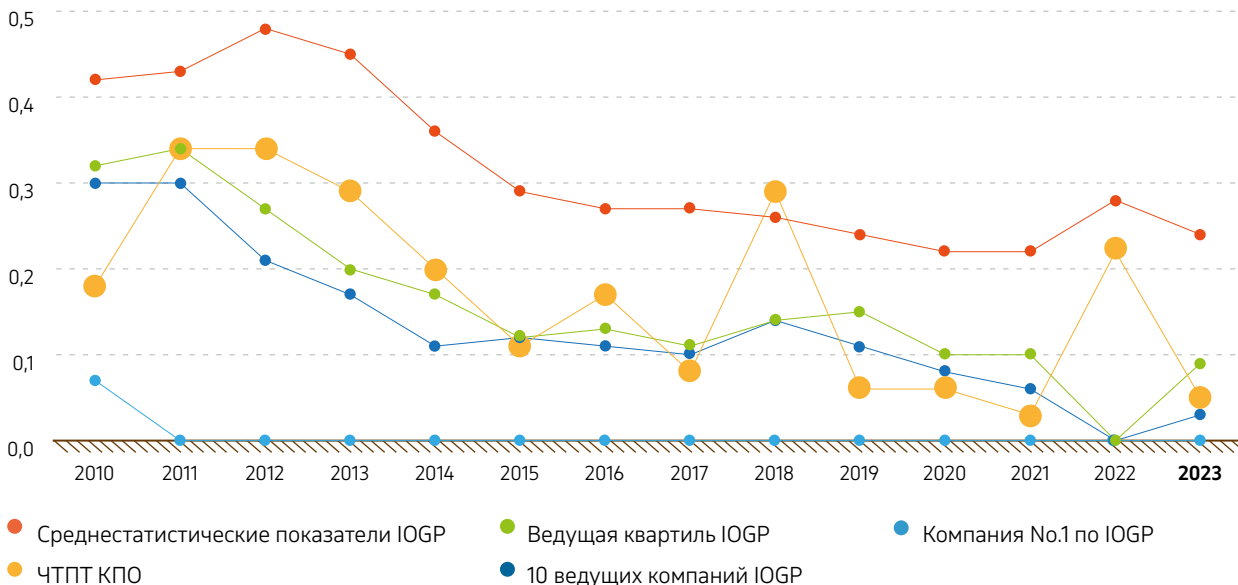
⁶ Метод расчета частоты происшествий со смертельным исходом, используемый КПО: частота происшествий со смертельным исходом (на млн отработанных человеко-часов) = количество происшествий со смертельным исходом x 1 000 000 / отработанные человеко-часы.

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.

В 2023 году количество травм с потерей трудоспособности в КПО уменьшилось – две травмы в 2023 г. (в сравнении с семью в 2022 г.). Если сравнивать КПО с другими компаниями отрасли в 2023 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, 2010–2023 гг.



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ОТ, ТБ И ООС НА 2023 ГОД **GRI 2-23, 3-3, 403-7, ЦУП 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 2023 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.

Таб. 13. План мероприятий по улучшению ОТ, ТБ И ООС КПО на 2023 год состоит из взаимосвязанных направлений:

УРОВЕНЬ I (основной):	Нулевой показатель травматизма и обеспечение целостности производств
УРОВЕНЬ II (вспомогательный):	<ul style="list-style-type: none"> • Защита здоровья персонала • Безопасность персонала • Целостность объектов и безопасность производства • Дорожная безопасность • Минимизация воздействия на окружающую среду
УРОВЕНЬ III (как это будет достигнуто):	Стратегия и целевые элементы

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

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 2023 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 ОТ, ТБ И ООС GRI 3-3, 2-23, 2-29, 403-5, ЦУР 8.8

В целях предотвращения происшествий и профилактики травматизма, защиты наших людей, окружающей среды и наших активов в июле 2023 года была запущена Программа лидерства и культуры безопасности (ЛКБ). Подход – развивать внутренние возможности и ресурсы.

С этой целью и на основании определенных критериев были отобраны кандидаты для курса «Обучить обучающего». Около 200 кандидатов прошли интервью, из них были отобраны и обучены 88 сотрудников КПО и подрядных организаций. Они посетили трехдневные курсы «Обучить обучающего» и стали коучами ЛКБ, которые проводят вводные сессии по культуре безопасности. Было проведено 372 сессии и охвачены 5 506 работников КПО и подрядчиков при установленной цели охватить 4 500 работников.

С целью реализации планов и общего видения Программы культуры безопасности было проведено два семинара по принятым обязательствам для руководителей КПО и подрядчиков, выполняющих работы с высоким и средним уровнем риска для КПО.

Был определен состав и установлен Офис управления проектом (ОУР) для координации внедрения программы. Было проведено девять собраний ОУР. Основные задачи ОУР включают:

- Общее управление, определение направления и стратегии по внедрению Программы лидерства и культуры безопасности;
- Развитие устойчивого партнерства между КПО и подрядными организациями;
- Решение вопросов, препятствующих реализации программы лидерства и культуры безопасности.

В июле и декабре 2023 г. были проведены анонимные экспресс-опросы для определения уровня культуры безопасности. В экспресс-опросах участвовали сотрудники как КПО, так и подрядчиков. На основании результатов опросов и отзывов, полученных в ходе вводных сессий по культуре ТБ семинаров по Обязательствам лидеров по обеспечению безопасности, были выявлены некоторые области, требующие улучшения и более активной работы в 2024 году.

В декабре по итогам 2023 года состоялась церемония награждения коучей по лидерству и культуре безопасности.

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.

Благодаря совместным усилиям всех служб ОТ, ТБ и ООС в 2023 году все запланированные мероприятия и кампании по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС были выполнены на 100%.

На ежеквартальной основе была запущена викторина по ОТ, ТБ и ООС. Каждый работник мог проверить базовые знания по ОТ, ТБ и ООС и в случае выигрыша получить подарок. Помимо этого, 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 15 минуток по ТБ на различные темы, такие как защита слуха, важность сообщения о потенциально опасных случаях, недавние случаи травм рук и пальцев в КПО и другие.

В апреле 2023 года в преддверии Всемирного дня охраны труда в КПО состоялась церемония награждения по итогам 2022 года за лучшие показатели в области ОТ, ТБ и ООС. Главную награду в номинации «Лучший показатель года по охране труда и технике безопасности среди отделов КПО» получила команда УКПГ-2, среди подрядных организаций за лучшие показатели стала победителем компания «Елжас». Также почетную награду получила компания «Шлюмберже» за приверженность технике безопасности и передовые методы улучшения безопасности. Обладателям 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 содействовали реализации различных инициатив и кампаний в области охраны труда дополнительно к своей основной работе.

В августе 2023 года на всех объектах КПО прошел день безопасности на тему «Право остановить работу». Программа включала статистику о травмах, полученных в период 2022–2023 годов, видеообращение генерального директора и напоминание о необходимости продвижения и применения права и обязанности останавливать любую небезопасную деятельность или небезопасное действие.

На протяжении многих лет неотъемлемой частью коммуникации является ежегодный форум по ОТ, ТБ и ООС. В ноябре 2023 года КПО провела ежегодный форум по вопросам ОТ, ТБ и ООС с подрядными организациями на тему «Лидеры в условиях изменений». В форуме приняли участие высшее руководство КПО и ключевых подрядных организаций. Трансляция форума велась также в прямом эфире, позволяя большему числу участников присоединиться к форуму онлайн. Целью форума было совместное обсуждение имеющихся изменений и вызовов в сфере ОТ, ТБ и ООС и роли лидеров в эффективном внедрении изменений, а также в целом в повышении культуры безопасности труда на месторождении Карачаганак.

В рамках форума были рассмотрены такие темы, как изменения в Экологическом кодексе РК и процессе управления отходами КПО; изменения в процессах выборочного алкогольного тестирования и профпригодности КПО и бизнес-партнеров; ДТП и нарушения; приостановка работ; лидерство и культура безопасности.

Для более эффективного обсуждения и вовлечения каждого участника проводились групповые интерактивные сессии, командные задания и опросы, которые способствовали всестороннему анализу причин устоявшихся поведенческих аспектов и культурных убеждений, а также планированию мер по их улучшению и профилактике.

В июле 2023 года с держателями контрактов / уполномоченными лицами КПО был проведен семинар, посвященный ключевым обязанностям и ожиданиям в области управления показателями ОТ, ТБ и ООС подрядных организаций. Семинар проходил под председательством генерального директора, который подчеркнул важность процесса и роль ДК/УПК в достижении нашей общей цели «Работа без травм и утечек». Обсуждение на семинаре охватывало ключевые обязанности в управлении показателями ОТ, ТБ и ООС подрядных

организаций, повышение участия высшего руководства подрядных организаций в обходах по ОТ, ТБ и ООС, проблемы/предложения/действия по дальнейшему улучшению процесса и др.

С целью повышения уровня культуры безопасности на 2023 год были установлены следующие упреждающие показатели/задачи по ОТ, ТБ и ООС как обязательные для ежегодной премии работникам:

- Соотношение количества зарегистрированных потенциально опасных случаев (ПОС) к общему количеству человеко-часов должно быть не менее 2,6;
- До конца года сотрудники должны были пройти электронное обучение по «Жизненно важным правилам – Работа на высоте» и провести хотя бы одно вмешательство в небезопасное поведение либо обсудить вопросы ОТ, ТБ и ООС с коллегами.

КПО достигла планового показателя (не менее 2,6) по соотношению количества ПОС к общему количеству человеко-часов, и премия по ОТ, ТБ и ООС была выплачена тем сотрудникам КПО и агентств, которые вовремя прошли электронное обучение и заполнили отчет о вмешательстве.

Присутствие руководства на участках работ

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

В 2023 году общее количество участия в обходах по ОТ, ТБ и ООС высшего руководства составило 176, по сравнению с запланированными 83 (212% выполнения плана), общее количество участия в обходах руководителей среднего звена составило 944, по сравнению с запланированными 350 (270% выполнения плана).

В 2023 ГОДУ ПРОЦЕНТ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ОБХОДОВ ПО ОТ, ТБ И ООС ВЫСШИМ РУКОВОДСТВОМ СОСТАВИЛ 212%, РУКОВОДИТЕЛЯМИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА СОСТАВИЛ 270%.

ДОРОЖНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ GRI 3-3, 403-9

В целях обеспечения устойчивых показателей по БДД КПО продолжает реализацию ежегодных планов мероприятий по улучшению ДБ. В 2023 году Компания выполнила 88% мероприятий плана.

Ключевые достижения / выполненные мероприятия по ДБ в 2023 году:

- ISO 39001: Система управления безопасностью дорожного движения – успешное прохождение 1-го надзорного аудита (полное отсутствие несоответствий);
- Обновление процедур по управлению СМТС/ видеорегистраторами и по безопасной транспортировке грузов;
- Проверка эффективности обеспечения безопасности дорожного движения (БДД) в 13 подрядных организациях с самыми низкими показателями по ДБ;
- Семинары для подрядных организаций по безопасной транспортировке грузов и управлению утомляемостью водителей;
- 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;
- Собрания в рамках сотрудничества по вопросам дорожной безопасности четырех совместных предприятий (ТШО, НКК, КТК и КПО);
- Учебно-тренировочное занятие по катастрофическому ДТП с привлечением отделов по Аварийному реагированию и Охране здоровья КПО;

- Применение на всех транспортных средствах наклеек с QR-кодом, чтобы предоставить водителям ко всей основной информации / требованиям по БДД;
- Обновление оценки дорожных рисков КПО для основных маршрутов (новые опасности, риски, меры контроля, новый формат) и загрузка в интранет КПО;
- Внедрение категории водителей «синий» (100 баллов) в отчет RAG СМТС и пересмотр баллов в категориях водителей «зеленый», «желтый» и «красный»;
- Оценка компетентности более 200 водителей как методом случайного выбора, так и с применением подхода на основе анализа риска, например на основании BRAG отчетов СМТС, вида транспортного средства, типа перевозимого груза, пробега.

Также в рамках взаимодействия с государственными органами и населением в целях улучшения ДБ КПО провела/ приняла участие в следующих мероприятиях в 2023 году:

- По инициативе отдела образования Бурлинского района в мае и июне 2023 года КПО приняла участие в мероприятиях по повышению осведомленности по ДБ для детей, с проведением конкурсов и вручением памятных подарков участникам;
- Компания обновила билборды на тему БДД в г. Аксае;
- КПО направила письмо в государственные органы в июне 2023 года с предложениями по улучшению БДД на кольцевой дороге в г. Аксае, ведущей на месторождение, и оно было внедрено государственными органами.



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, поскольку оно касается взаимосвязи между работником и его способностью выполнять свои должностные обязанности безопасным и компетентным образом. Цель обследований на предмет пригодности к работе заключается в выявлении физических и психологических ограничений, которые могут быть несовместимыми или вызывать особые проблемы при выполнении конкретной задачи или работы в определенном месте.

Работникам, которые были признаны «непригодными» или «пригодными с ограничениями», Компания предлагает поменять место работы или переводит их на альтернативную должность. Данная мера исключает возможность работника находиться в потенциально вредной среде, но при этом позволяет продолжать работать.

Не менее важным является соблюдение требований законодательства Республики Казахстан в отношении профессиональной пригодности. Эти требования включают в себя такие обязанности работодателя, как организация проведения и оплата медицинских осмотров, распределение работников по категориям в зависимости от условий труда, отстранение от работы сотрудников, своевременно не прошедших периодический медицинский осмотр, принятие мер по улучшению состояния здоровья работников, а также информирование о возможных профессиональных заболеваниях и пр.



GRI 2-23

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

ДЕЛОВОЙ ПРИНЦИП:

Охрана труда

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

2023

364

сотрудника прошли обучение по оказанию первой медицинской помощи

868

сотрудников обратились за консультациями в рамках Программы психологической поддержки работников

ПРОВЕДЕНО:

179 тыс.

предсменных медицинских осмотров

30 тыс.

измерений физических факторов и воздуха рабочих зон по программе санитарно-гигиенического мониторинга

2

аудита в медицинских пунктах подрядных организаций

36

проверок объектов общественного питания подрядных организаций

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В основе деятельности отдела по охране здоровья КПО лежат три основных принципа: доступность медицинского обслуживания, охрана здоровья и продвижение ЗОЖ, как показано на рис. 9.

Рис. 9.

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ:

- Оценка здоровья
 - Предсменные медосмотры
 - Обследования на предмет пригодности к работе
 - Медицинское обследование
- Запрет употребления наркотиков и алкоголя
- Управление рисками, связанными с утомлением
- Эргономическая оценка рабочего места
- Управление рисками для здоровья
 - Оценка рисков для здоровья
 - Безопасность продуктов питания и воды
 - Контроль воздействия вредных факторов
- Аттестация производственных объектов по условиям труда

ТРИ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ:

- Обучение оказанию первой медицинской помощи
- Приобретение и установка АНД
- Круглосуточная неотложная медицинская помощь
- Медицинское страхование
- Проект модернизации ЦРБ г. Аксая

ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ (ЗОЖ):

- Программа по укреплению здоровья
 - Программа профилактики сердечно-сосудистых заболеваний
 - Курс по отказу от курения
- Программа психологической поддержки работников
- Программа развития стрессоустойчивости

Ниже приведены результаты выполнения поставленных задач по минимизации определенных рисков и влияния производственных факторов на профессиональное здоровье работников.



Таб. 14. Наши задачи в области охраны здоровья (GRI 3-3, 414-2, ЦУП 3.4, 3.5, 3.8, 3.9, 8.8)

Наши задачи в 2023 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2023 г.	Задачи на 2024 г.
ДОСТУПНОСТЬ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ			
Провести аудит системы экстренного медицинского реагирования (ЭМР) основных подрядчиков КПО	Выполнено	Проведено 2 комплексных аудита («Сичим» и «KMG Parker») оценки готовности подрядных организаций к соблюдению требований минимальных стандартов ЭМР. В ходе аудита была проведена оценка соблюдения подрядными организациями руководящих принципов в области ЭМР и определены области, требующие улучшения.	В связи с расширением ПРК-1, провести аудит медпунктов подрядчиков, предоставляющих услуги на данном проекте.
Пакет документов и программа подготовки группы экстренного медицинского реагирования (ЭМР)	Новая задача – выполнено	Разработка пакета документов и программы подготовки группы ЭМР успешно реализована. Соответствующие группы прошли обучение, предусмотренное в пакете документов, что позволило им получить необходимые знания и ресурсы для эффективного выполнения своих функций.	–
Приобретение и установка автоматических наружных дефибрилляторов (АНД)	Выполнено	Приобретено 10 дополнительных АНД, которые были оперативно установлены на всех объектах КПО для обеспечения их наличия при возникновении чрезвычайной ситуации.	Провести повторный курс обучения правилам оказания первой помощи с использованием АНД.
Разработка новой программы медицинского страхования	В процессе выполнения	Объем работ был разработан с учетом опыта, полученного в ходе управления предыдущим договором страхования, а также на основании отзывов сотрудников и сравнительного анализа с аналогичными компаниями. Начало проведение тендера.	Перейти на новую программу медицинского страхования, обеспечивающую более эффективные коммуникации и минимальные перебои в работе.
Новые задачи		Повысить уровень оказания первой медицинской помощи через обучение достаточного количества работников внутри Компании и обеспечение достаточного количества аптечек и АНД (уровень 1). Провести оценку и составить план цифровизации по оказанию врачебной медицинской помощи (уровень 2).	
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ			
Провести инспекции в санитарно-бытовых помещениях подрядчиков	Выполнено	<ul style="list-style-type: none"> Проведены 2 аудита в медицинских пунктах подрядных организаций. Выполнены 36 проверок объектов общественного питания подрядных организаций. 	Продолжать участие в проведении проверок санитарно-бытовых помещений подрядчиков, а также аудитов по ОТ, ТБ и ООС.
Обновить правила по управлению рисками, связанными с утомлением с охватом не только персонала, занимающего критические с точки зрения ОТ, ТБ и ООС должности, но и всего персонала КПО и подрядных организаций	Выполнено	Пересмотрены правила по управлению рисками, связанными с утомлением. Теперь они распространяются не только на персонал, занимающий критические с точки зрения ОТ, ТБ и ООС должности, но и на весь персонал Компании и подрядных организаций. Больше количество отделов провели оценку рисков, связанных с утомлением, и разработали планы по управлению такими рисками.	Продолжать дальнейшее внедрение правил по управлению рисками, связанными с утомлением, для обеспечения их применения как Компанией, так и подрядными организациями.
Провести аудит выполнения плана по снижению риска заболевания легионеллезом	Не выполнено	Проведено обучение персонала подрядчиков отдела инфраструктуры и обслуживания.	<ul style="list-style-type: none"> Провести проверку выполнения Плана по снижению риска заболевания легионеллезом. Провести дополнительные занятия по повышению осведомленности о легионеллезе для персонала отдела по управлению инфраструктурой.

Наши задачи в 2023 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2023 г.	Задачи на 2024 г.
Провести аттестацию восьми производственных объектов по условиям труда	Выполнено	Десять производственных объектов КПО прошли тщательную аттестацию производственных объектов по условиям труда. По ее результатам были разработаны планы корректирующих действий.	Выполнить корректирующие действия по результатам аттестации производственных объектов.
Провести модификацию Программы выборочного тестирования на алкоголь работников Компании с целью включения подрядных организаций на промышленных объектах КПО	В процессе выполнения	Был разработан процесс потенциального тестирования на алкоголь для подрядных организаций. Инструменты произвольного распределения были отобраны, ИТ-приложение разработано. Координаторы по проведению тестирования назначены.	<ul style="list-style-type: none"> Подготовить окончательную версию процедуры выборочного алкогольного тестирования для работников и подрядных организаций. Оценить и урегулировать связанные с этим юридические и кадровые аспекты. Установить процесс направления персонала подрядных организаций на консультации.
Контроль воздействия ионизирующего излучения	Новая задача Выполнено	На всех объектах КПО проводился комплексный мониторинг воздействия ионизирующего излучения. Данные об уровнях природных радионуклидов и облучении персонала были собраны и проанализированы на предмет соответствия нормативным требованиям.	Предоставлять услуги по радиационному обследованию «по запросу».
Реализация Программы санитарно-гигиенического мониторинга	Новая задача Выполнено	Проведены проверки соблюдения санитарных правил для оценки соблюдения санитарных норм и стандартов и устранения любых несоответствий путем принятия корректирующих мер.	План контроля за соблюдением санитарных правил и учета факторов риска: определить приоритетные участки с высокими рисками нарушения санитарных правил и снизить риски потенциальной опасности для здоровья.
Новые задачи	Провести шесть оценок риска для здоровья, согласно обновленному Плану. Внедрить оценку профпригодности по состоянию здоровья персонала бизнес-партнеров (подрядные организации), выполняющих работы на объектах КПО.		
ПРОДВИЖЕНИЕ ЗОЖ			
<ul style="list-style-type: none"> Провести обучение фасилитаторов для реализации Программы развития стрессоустойчивости Запустить Программу развития стрессоустойчивости среди персонала Компании 	Выполнено	50% фасилитаторов Программы успешно провели в своих командах не менее 4 обучающих модулей по стрессоустойчивости.	Продолжать оказывать поддержку фасилитаторам, проводящим обучающие занятия по стрессоустойчивости, обеспечивать подготовку новых волонтеров.
Провести оценку заинтересованности в рамках рабочих групп в проведении вебинаров и групповых занятий по различным психологическим аспектам. На основе результатов такой оценки разработать план проведения занятий	Выполнено	Поставщик услуг EAP Lotus МНН провел 7 вебинаров, посвященных различным темам психического здоровья, в которых приняли участие 404 сотрудника КПО.	Рассмотреть альтернативные способы оказания поддержки психического здоровья работников.
Реализовать Программу по оздоровлению работников на 2023 год, включая пилотную программу по снижению риска сердечно-сосудистых заболеваний	Выполнено	Через 6 месяцев после начала проведения пилотной кампании у 40% целевой группы улучшились показатели состояния сердечно-сосудистой системы.	Реализовать План по укреплению здоровья на 2024 год, включая: <ul style="list-style-type: none"> Кампанию по предотвращению развития сердечно-сосудистых событий – биометрия; Программу питания – «Здоровое питание».

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОКАЗАНИЯ НЕОТЛОЖНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ GRI 3-3, 403-3

Сектор скорой и неотложной медицинской помощи обеспечивает круглосуточное оказание экстренной медицинской помощи на территории месторождения и в офисах г. Аксая. Помимо экстренных вызовов врачи и фельдшеры пяти медпунктов оказывают пациентам амбулаторную помощь, проводят предсменные, предрейсовые

и послерейсовые медицинские осмотры, информируют работников по вопросам здоровья и его охраны на промышленных объектах, проводят регулярные занятия и учения с персоналом, задействованным в общем процессе реагирования на чрезвычайные ситуации.

Таб. 15. Результаты оказания медицинской помощи в 2023 г.

Показатели оказания медицинской помощи	
Количество пациентов, обратившихся в клиники	1 814
Количество экстренных вызовов	102
Количество пациентов, доставленных в медицинские учреждения	83
Количество проведенных учений и практических занятий	311
Количество работников, обученных оказанию первой помощи	364
Предсменное медицинское освидетельствование (водители/операторы/электрики)	
Осмотры	178 923
Случаи непригодности к работе	162
Выборочные тесты на употребление алкоголя ЦУР 3.5	1 105
Положительные результаты выборочных тестов на употребление алкоголя	1

Программа цифровизации в отделе по охране здоровья ЦУР 9.1, 9.4

Электронная система медицинского осмотра (ЭСМО) предназначена для оптимизации процесса предсменного медицинского осмотра путем проведения автоматизированных оценок, предусмотренных законодательством РК, охватывающих предсменные, предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры. Программно-аппаратный комплекс ЭСМО эффективно измеряет артериальное давление, пульс, температуру тела, наличие алкоголя в выдыхаемом воздухе, а также выявляет признаки употребления психоактивных веществ в течение 2-3 минут, значительно сокращая время по сравнению с традиционными ручными методами осмотра, которые обычно занимают 5-6 минут и более. Все собранные данные, а также фото- и видеозаписи надежно хранятся в электронном журнале.

В настоящее время во всех клиниках КПО установлено 7 аппаратов ЭСМО. Только в 2023 году было проведено 178 923 медицинских осмотра, в результате которых 162 работника были признаны непригодными к работе по медицинским показаниям. Высокая точность системы побудила многих работников уделять приоритетное внимание своему здоровью, что привело к таким инициативам, как снижение веса и улучшение контроля артериального давления.

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ВСЕ КЛИНИКИ КПО ОСНАЩЕНЫ АППАРАТАМИ ЭЛЕКТРОННОЙ СИСТЕМЫ МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА.

Проект модернизации отделения неотложной медицинской помощи ЦРБ г. Аксая GRI 3-3, 203-1, ЦУП 3.8, 9.1, 9.4

Начатый в январе 2020 года и рассчитанный на 5 лет проект модернизации Центральной районной больницы (ЦРБ) г. Аксая значительно расширил возможности больницы в области оказания неотложной медицинской помощи и интенсивной терапии. Об этом свидетельствует улучшение ключевых показателей работы больницы.

Признавая значительные достижения в области оказания неотложной медицинской помощи и интенсивной терапии в период с 2020 года по

настоящее время и в ответ на запросы акимата ЗКО, областного управления здравоохранения и Центральной районной больницы г. Аксая, в 2023 году проект был временно приостановлен, чтобы перенаправить усилия на улучшение качества предоставления услуг в области акушерства, гинекологии, педиатрии и неонатологии, которые являются важнейшим приоритетом для заинтересованных сторон.

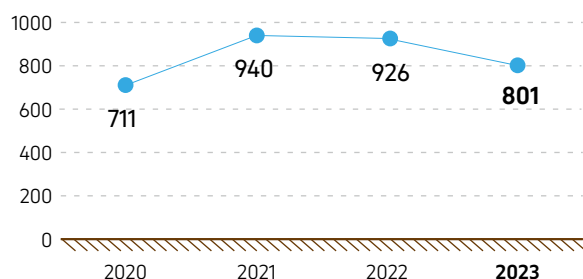
Ведутся подготовительные мероприятия для возобновления проекта в 2024 году с целью реализации проекта модернизации ЦРБ г. Аксая в срок и в рамках утвержденного бюджета.

КОНТРОЛЬ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ РАБОТНИКОВ GRI 403-3, 403-6, ЦУП 3.5, 3.8

Мониторинг отсутствия сотрудников на рабочем месте по состоянию здоровья GRI 403-3, 403-10, 2-4

В 2023 году число сотрудников КПО, отсутствующих на рабочем месте по состоянию здоровья, увеличилось на 11% по сравнению с показателями 2022 года. Начиная с 2020 года данные в графике 5 были обновлены в связи с введением электронной системы учета больничных листов. Ранее некоторые данные учитывались в последующих периодах в связи с тем, что больничные листы сдавались работниками после оформления табелей учета рабочего времени. Соответственно, данные с 2020 года были пересчитаны.

Граф. 5. Показатель отсутствия на рабочем месте персонала КПО, 2020–2023 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) x 100 / общее количество работников. Сведений о днях отсутствия на рабочем месте по иным причинам нет.
- В КПО принята методика расчета отсутствия на рабочем месте по количеству сотрудников (а не человеко-часов), так как данная методика является требованием контролирующих органов.

Медицинское страхование

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

В 2023 году был объявлен тендер на присуждение нового договора медицинского страхования для местного персонала и членов их семей. Стратегия заключается в приобретении двух поставщиков услуг, чтобы у застрахованных лиц был выбор. Новый объем был разработан с учетом мнения и предложений работников и предлагает значительные улучшения по сравнению с текущим набором услуг. Например, существенно увеличены лимиты на стоматологическое обслуживание и медикаменты, а также работники располагают более широким выбором клиник.

Профессиональные заболевания

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

Охрана здоровья является одним из основных приоритетов Компании и играет важную роль в сфере трудовой деятельности. Выполнение трудовой деятельности ни при каких обстоятельствах не должно приводить к нанесению ущерба здоровью, т. е. охрана здоровья важнее эффективности труда.

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

В 2023 году случаи профессиональных заболеваний среди сотрудников КПО не зарегистрированы.

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

В 2023 году повышенное внимание уделялось пригодности к работе персонала подрядных организаций, а также персонала, нанятого через кадровые агентства. Для держателей контракта разработано руководство по определению пригодности к работе сотрудников подрядных организаций с целью усиления контроля за соблюдением ими нормативных требований к профпригодности. Непрерывное наблюдение за состоянием здоровья сотрудников дает возможность диагностировать заболевания на начальных стадиях, проводить соответствующие профилактические мероприятия, предотвращать дальнейшее развитие

заболеваний и оказывать медицинскую помощь по мере необходимости. Это хорошая возможность для поддержания и обеспечения профессиональной заботы о здоровье.

В КПО имеется ряд недостатков в управлении процессом определения пригодности к работе персонала, нанятого через кадровые агентства. Такие недостатки, выявленные в ходе внутреннего аудита, обусловили необходимость осуществления корректирующих действий, которые были включены в План по охране здоровья на 2024 год.

Управление рисками, связанными с утомлением

Нефтегазовая отрасль имеет ряд особенностей, которые могут способствовать возникновению утомления⁷. В КПО действуют «Правила управления рисками, связанными с утомлением», которые описывают процессы управления, минимизирующие риски производственных травм или инцидентов, связанных с утомлением. В целях непрерывного совершенствования данные Правила были пересмотрены в 2023 году. Теперь они распространяются не только на персонал, занимающий критичные с точки зрения ОТ, ТБ и ООС должности, но и на весь персонал Компании и подрядных организаций. Увеличилось количество отделов, проводящих оценку рисков, связанных с утомлением, разрабатывающих планы управления рисками, связанными с утомлением.



Сотрудники медицинского отдела КПО

⁷ Утомление – это отсутствие ментальной бдительности, возникающее из-за недостатка сна.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОБЪЕКТОВ GRI 403-3, ЦУП 3.9, 8.8

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

Таб. 16. Мониторинг производственных факторов, 2021–2023 гг.

Производственные факторы	2023		2022		2021	
	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий
Шум	492	122	420	91	368	83
Вибрация	84	29	75	16	63	12
Электромагнитные поля	3 964	63	3 968	27	3 676	50
Электростатические поля	2 419	0	2 342	0	2 048	0
Освещение	3 581	589	3 045	27	2 743	730
Микроклимат	6 474	790	6 258	575	5 250	360
Воздух рабочей зоны	12 612	0	13 965	0	12 342	0
Итого	29 626	1 593	30 073	736	26 490	1 235

Информация о случаях несоответствия доводится до сведения руководства соответствующего подразделения, и разрабатываются корректирующие действия, дальнейшее выполнение которых отслеживается в базе данных Synergi.

Аттестация производственных объектов

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

В 2023 году плановая обязательная аттестация по условиям труда была проведена на 10 объектах, таких как КПК, УКПГ-2, УКПГ-3, главная мастерская, главный склад, химическая лаборатория, насосная станция в пос. Большой Чаган, терминал в г. Атырау, отдел по эксплуатации скважин и добыче, а также транспортный отдел.

Значение результатов аттестации производственных объектов невозможно переоценить: она не только позволяет оценивать условия труда в соответствии с нормативными требованиями, но и также предусматривает основания для компенсационных выплат работникам, таких как дополнительная пенсионная надбавка в размере 5% за работу во вредных условиях.



ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

GRI 3-3, 403-6, ЦУР 3.4, 3.8

В 2023 году структура Программы по укреплению здоровья была изменена на более интерактивную и привлекательную для работников. Одна из ее частей была основана на календаре международных дней здоровья, установленных Всемирной организацией здравоохранения:

03.03.2023



ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ СЛУХА

Рассмотрены последствия нарушения слуха для работников и населения. Включены также лучшие наблюдения по программе «Карточки ОТ, ТБ и ООС» по защите от шума / защите органов слуха.

17.05.2023



**ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ БОРЬБЫ
С АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТОНИЕЙ**

Особое внимание уделено модифицируемому фактору риска: высокому кровяному давлению. Проводились инструктажи на рабочем месте касательно гипертонии и проверки артериального давления в клиниках КПО.

14.06.2023



ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ДОНОРА КРОВИ

Внимание было сосредоточено на важности донорства крови для населения. Мероприятия включали информационную рассылку КПО о том, как стать донором, о правах, льготах, а также интервью с донорами-работниками КПО.

25.09.2023



ДЕНЬ ВАКЦИНАЦИИ

Пропаганда вакцинации посредством проведения вебинара и предложения сделать бесплатную прививку против гриппа для работников КПО и материнских компаний.

29.09.2023



ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ СЕРДЦА

Повышение осведомленности о заболеваниях сердечно-сосудистой системы посредством проведения инструктажей на рабочем месте и предоставление ссылок на дополнительные источники информации.

10.10.2023



**ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ПСИХИЧЕСКОГО
ЗДОРОВЬЯ**

Повышение осведомленности и стимулирование действий, направленных на укрепление и защиту психического здоровья каждого человека. Мероприятия включали проведение вебинара с участием поставщика услуг по Программе психологической поддержки сотрудников.

Таб. 17. Результативность программ по продвижению здорового образа жизни

Наименование программы	Описание	Результат выполнения
Программа профилактики сердечно-сосудистых заболеваний	Пилотная программа управления рисками развития сердечно-сосудистых заболеваний, запущенная в 2023 году, служит основой для дальнейшего применения ее в масштабах компании. Среди отобранной группы сотрудников высокого риска развития сердечно-сосудистых заболеваний использовался калькулятор оценки степени риска HeartScore Европейского общества кардиологов для оценки риска развития смертельных и несмертельных сердечно-сосудистых заболеваний в течение 10 лет. Участникам были разработаны индивидуальные планы улучшения состояния здоровья, а также организованы последующие посещения клиник КПО на месторождении для отслеживания результатов.	У 11 из 18 участников (61%) риск был снижен. В ходе опроса мнения сотрудников подавляющее большинство положительно оценили данную Программу.
Курс по отказу от курения	В 2023 году отдел по охране здоровья организовал проведение двух курсов в режиме офлайн по теме отказа от курения по известному методу («Легкий способ бросить курить» автора Аллена Карра) для работников с наиболее высоким риском заболеваний сердечно-сосудистой системы.	В обучающем курсе приняли участие 27 сотрудников. Число работников, кто бросил курить, еще предстоит определить.
Программа психологической поддержки	В 2020 году в КПО была реализована Программа психологической поддержки, главная цель которой заключалась в поддержании психического здоровья и предотвращении вреда здоровью работников КПО. Программа предусматривает работу с сопутствующими соматическими заболеваниями, членовредительством и снижением риска суицида, вызванных психологическими проблемами, такими как тревога, депрессия и панические атаки. Программа включает в себя конфиденциальные консультации, проводимые квалифицированными психологами от сторонних организаций с использованием мультимедиа, видео или формата очных встреч, которые доступны 24/7 по специальной горячей линии. Кроме того, в рамках программы проводятся групповые занятия и вебинары.	В 2023 году в общей сложности 868 работников обратились за консультациями через различные каналы связи. В течение года поставщик услуг EAP Lotus MHN провел 7 вебинаров, посвященных различным темам психического здоровья, в которых приняли участие 404 сотрудника КПО.
Программа развития стрессоустойчивости	Программа развития стрессоустойчивости, внедренная в КПО в 2018 году, является добровольной и состоит из 13 модулей, разработанных для небольших групп. Участвующие в Программе сотрудники могут стать фасилитаторами (кураторами), пройдя короткий подготовительный курс, проводимый отделом по охране здоровья. После прохождения курса фасилитаторы самостоятельно проводят модульное обучение для своих коллег при поддержке отдела по охране здоровья. Цель заключается в развитии у сотрудников навыков стрессоустойчивости и сведении к минимуму вероятности болезней и состояний, вызываемых стрессом, таких как депрессия, алкоголизм, риск суицида. Программа была заморожена во время пандемии КВИ и возобновлена в 2022 году. Руководство КПО поддержало повторный запуск Программы развития стрессоустойчивости в 2023 году, ее материалы были пересмотрены с учетом прошлого опыта, а с начала 2023 года для реализации Программы привлекались новые фасилитаторы.	50% фасилитаторов Программы успешно провели в своих командах не менее 4 обучающих модулей по стрессоустойчивости.



Работа Магзумовой Карлыгаш, участницы Конкурса рисунков среди женщин Ассоциации KAZENERGY, 2023 г.

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО ДЛЯ НАС? GRI 3-3

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

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

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



GRI 3-3, 2-23

ПРАКТИКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

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.

2023

ПРОГРАММА УВЕЛИЧЕНИЯ МЕСТНОГО СОДЕРЖАНИЯ В КАДРАХ:

12

должностей национализированы

95%

персонала граждане РК

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

67

обращений поступило и закрыто

ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ:

3 967

работники КПО

22 887

работники подрядных организаций

214

работников, прошедших программы сертифицированного обучения

ПРАКТИКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА GRI 3-3

Привлечение и удержание квалифицированных и талантливых специалистов – одно из ключевых условий успешного бизнеса.

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

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

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 компании КПО многонационален. В нашей компании трудятся жители из всех регионов Казахстана. Работники-жители Западно-Казахстанской области составляют около 82% от общего числа сотрудников. Иностранцы работники из других стран мира составляют около 6% всего коллектива.

Женщины составляют 27% от общего числа сотрудников компании. Преобладание мужчин среди персонала обусловлено особенностями нефтегазового сектора и преимущественно работами 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 17%. 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 (8%) 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



Пыханова Клара, начальник Отдела поддержки добычи, получает награду в адрес КПО на VI Форуме Женского Энергетического Клуба KAZENERGY «EMPOWERHER ENERGY FORUM»

график работы, чтобы обеспечить им более благоприятные условия труда и возможности привнести 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 2023 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, а также периодические встречи с директорами в формате кофе-брейка. Дополнительно, обратная связь собирается в процессе личного взаимодействия с прямыми руководителями и через Горячую линию доступную 24 часа. 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 начал свою деятельность в мае 2019 года в качестве платформы, где женщины могут делиться знаниями, оказывать взаимную поддержку

и укреплять свои связи. В течение пяти лет работы Клуба, в Компании был проведен ряд мероприятий с целью вовлечения женщин – сотрудниц в обсуждение различных актуальных тем как на работе, так и в жизни.

Миссия Женского клуба КПО – продвижение видения **Women Support Women**.

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

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

Также в рамках программ развития персонала, реализуемых в КПО отдела кадров, в Компании активно внедряется практика наставничества. При этом особое внимание уделяется профессиональному росту женщин, ведется открытый диалог о важности избавления от стереотипов.

В 2023 году Женский клуб КПО провел три сессии. Участие в них было возможно не только личное, но и в онлайн формате, что позволило максимально охватить всех желающих. Разговор на встречах шел на такие темы, как баланс между карьерой и семьей, забота о себе, приобщение к спорту и здоровому образу жизни, развитие личности через

путешествия. На собраниях клуба выступают как женщины, занимающие руководящие должности и вдохновляющие коллег своим примером, так и инициативные молодые сотрудницы. Дополнительно, приглашаются спикеры из других организаций и компаний. Мы верим, что подобные встречи очень полезны. Они помогают нашим сотрудницам получить заряд вдохновения, мотивируют к личностному росту и, повышают их социальную активность.

Женский Клуб КПО перенимает передовой опыт нефтегазовых и энергетических компаний в плане поддержки работающих женщин и расширения их прав и возможностей в отрасли. В октябре 2023 года КПО участвовала в VI Форуме Женского Энергетического Клуба KAZENERGY «EMPOWERHER ENERGY FORUM». В качестве спикера от КПО на форуме выступила член комитета Женского клуба – Клара Пыханова, которая рассказала о деятельности КПО в сфере устойчивого развития. За многолетний активный вклад в развитие нефтегазовой отрасли медалью Ассоциации KAZENERGY была награждена

Слушаш Избасарова, Директор по трудовым ресурсам и сервисному обеспечению КПО. Кроме того, по результатам конкурса рисунков KAZENERGY рисунки пяти сотрудниц КПО и их детей были использованы в оформлении сувенирной продукции KAZENERGY. **GRI 2-28**

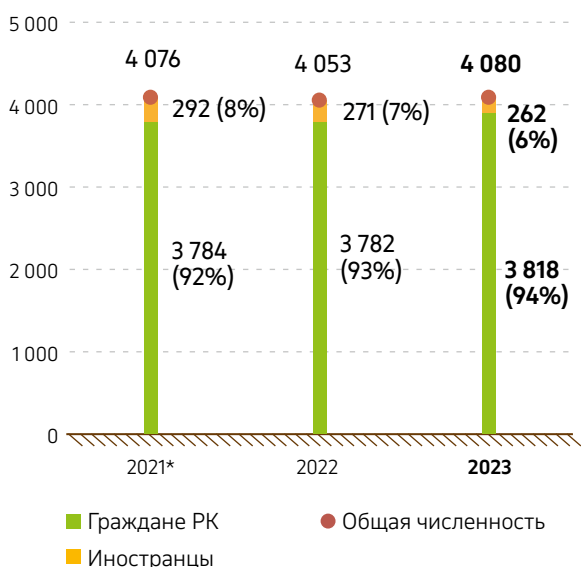
В декабре 2023 года делегация Женского клуба КПО приняла участие в форуме «Женское участие в ESG повестке в топливно-энергетическом комплексе», организованном АО «Эмбаунайгаз». На сессиях обсуждались такие темы, как роль женщин в продвижении и реализации различных социальных и экологических инициатив, соблюдение гендерного баланса на предприятиях, подходы ESG по снижению неравенства и другие. В качестве спикера на сессии «Роль женского движения в развитии общества» выступила председатель Женского клуба КПО Айгерим Саргужиева, рассказавшая о текущей деятельности клуба и планах на будущее. На итоговой сессии Женского клуба КПО в конце года участницы делегации поделились своими впечатлениями от форума.

СТАТИСТИКА ПО ПЕРСОНАЛУ

На конец 2023 года численность персонала Компании составила 4 080 человека, 3 818 из которых – граждане Казахстана, и 262 – граждане других стран.

Граф. 6. Работники КПО, 2021–2023 гг.

GRI 2-4, 2-7, 405-1 (b)

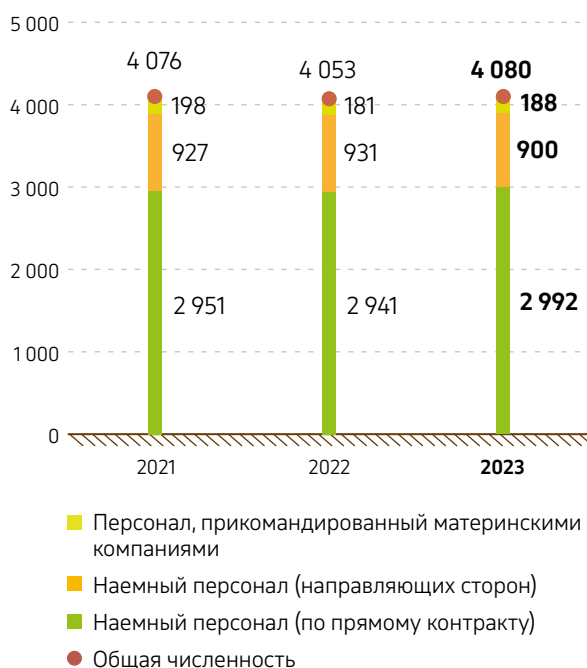


* Данные за 2020–2021 гг. были скорректированы в Отчете об устойчивом развитии за 2022 г. в соответствии с измененным подходом подсчета местного и иностранного персонала КПО.

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, 2021–2023 гг.

GRI 2-7, 2-8



На конец 2023 г. количество постоянных работников составило 4 002 человек, из них 1 031 женщин и 2 971 мужчин. Количество временных работников составило 78 человек, из них 59 женщин и 19 мужчин. В КПО действует только полная форма занятости. **GRI 2-7, 405-1(b)**

На графике 8 представлено разделение работников по половой принадлежности. На конец 2023 г. в Компании работали 2 990 мужчин и 1 090 женщин.

GRI 2-7

На карте показано процентное распределение персонала Компании в регионах Казахстана. В сравнении с показателями 2022 года, в 2023 году наблюдается некоторое увеличение доли персонала в г. Уральск, с 8,4% до 12,6%, и соответственно уменьшение доли персонала, работающего в г. Аксай, с 89,6% до 85,4%. Данное изменение было связано с продолжающимся переводом из г. Аксая в г. Уральск рабочих мест некоторой части сотрудников из числа административного персонала, напрямую не задействованного на производстве. Новый офис КПО в Уральске был открыт для перемещенных отдела по контрактам и закупкам и отдела планирования производства.

Граф. 8. Работники КПО по гендерному признаку, 2021–2023 гг. (GRI 2-7, 405-1(b))

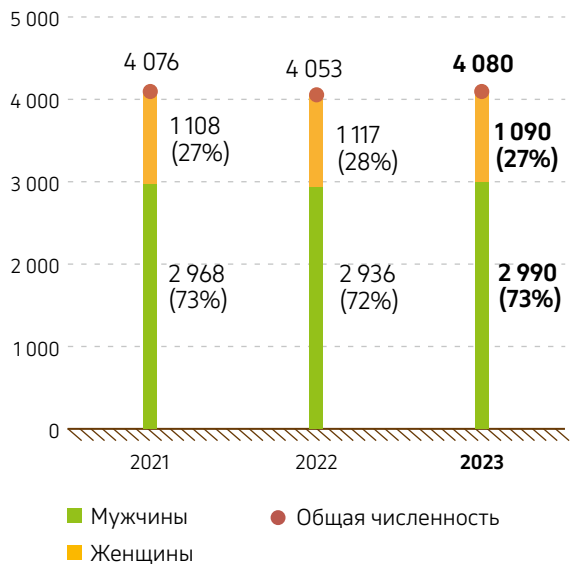
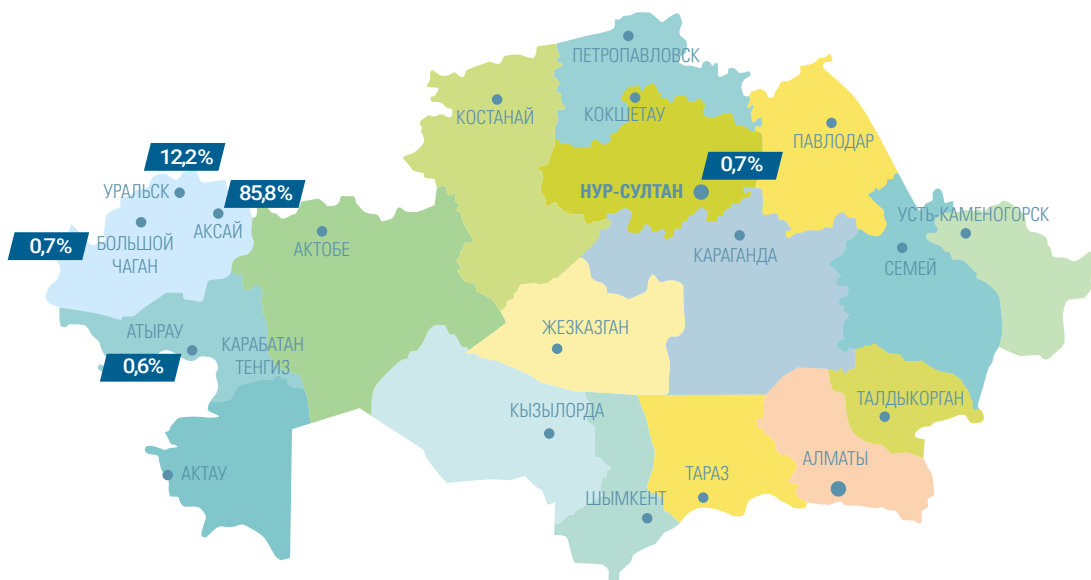


Рис. 10. Работники КПО с разбивкой по регионам, 2023 г. (GRI 2-7, 3-3)



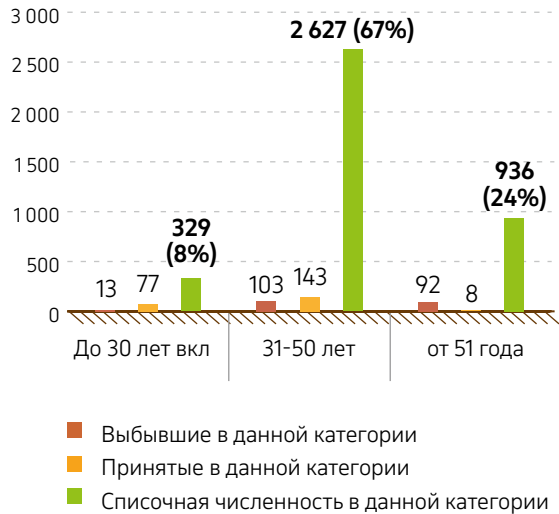
Таб. 18. Работники по категориям в разбивке по полу и возрасту в % от общей численности, 2023 г.

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	0,27	0,02	0	0,15	0,15
2	Руководители структурных подразделений	20,3	16,8	3,5	0,05	14,2	6,05
3	Специалисты	52,2	29,9	22,3	4,6	40	7,6
4	Квалифицированные рабочие	27,2	26,4	0,8	3,5	14,2	9,5

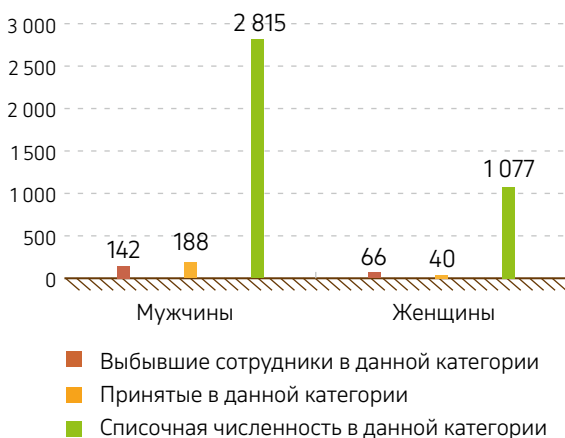
На графике 9 показана текучесть наемного персонала за 2023 г. в разбивке по возрастным группам независимо от типа контракта. **GRI 401-1**

Граф. 9. Текучесть кадров по возрастной категории, 2023 г. (наемный персонал)
GRI 401-1, 405-1(b)



На графике 10 показано число покинувших и принятых в компанию с января по декабрь 2023 года, к общей списочной численности наемного персонала на 31 декабря 2023 года, в соотношении женщин и мужчин. В 2023 г. в сравнении с 2022 г. (4,9%) количество новых работников составило 5,9% от среднесписочной численности наемных работников. Количество ушедших составило 5,3%.

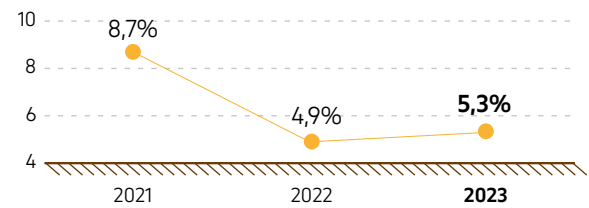
Граф. 10. Текучесть кадров по гендерному признаку, 2023 г. (наемный персонал)
GRI 401-1



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.

В 2023 г. текучесть составила 5,3% по сравнению с 4,9% в 2022 г. (см. график 11). **GRI 401-1**

Граф. 11. Показатели текучести кадров (наемного персонала), 2021–2023 гг.
GRI 401-1, 3-3

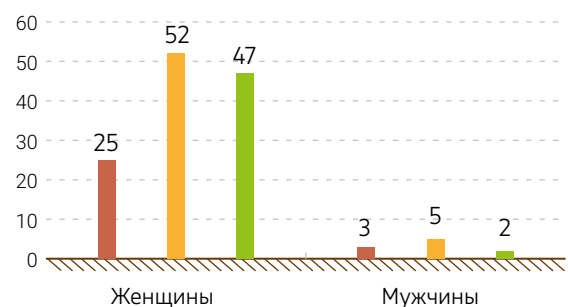


Формула расчета: текучесть кадров = число уволившихся из компании за отчетный год / фактическая численность наемного персонала за тот же период × 100.

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 2023 году 204% работников, оформивших отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком, вернулись на работу за отчетный период, при этом удержание сотрудников составило 96%. Коэффициент возвращения высокий, так как в 2023 году на работу вернулись сотрудницы, оформившие отпуск по уходу за ребенком на срок более одного года. **SDG 5.4**

На графике 12 показано количество работников, оформивших отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и количество вернувшихся на работу после выхода из отпуска в разбивке по полу за 2023 г. Также, беременных женщин, работающих на месторождении, переводят на работу в город.

Граф. 12. Данные КПО по отпускам по уходу за ребенком в 2023 г.
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 продолживших работать через 12 месяцев после выхода из отпуска

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ SDG 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».

В 2023 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 42 обучающих сессий с работниками Компании, включая персонал месторождения, офисов г. Уральск и г. 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.

Благодаря профилактической работе в 2023 г. Директоратом по трудовым ресурсам и сервисному обеспечению было получено 67 обращений, включая жалобы, что показало снижение количества нарушений трудовой дисциплины примерно на 30% в сравнении с аналогичным периодом за 2022 год. Из 67, 43 поступили через механизм обращений Отдела трудовых отношений, а 24 – через горячую линию. Поступившие жалобы касались таких вопросов, как нарушение трудовой дисциплины, трудоустройство, разрешение конфликтных ситуаций, превышение служебных полномочий, неправомерное поведение по отношению к работникам подрядных организаций. Все поступившие жалобы были рассмотрены и разрешены, в том числе в досудебном порядке и на стадии до рассмотрения дел в Согласительной комиссии.

Также следует отметить проведенную работу по нематериальному мотивированию наших работников. Так, за отчетный период было награждено 25 работников компании различными наградами, включая ведомственные награды Министерства Энергетики РК, ассоциации КАЗЭНЕРДЖИ, а также от имени Акима ЗКО и Бурлинского района.

Успешно запущена и реализована программа поддержки здорового образа жизни и занятий спортом, по которой были проведены девять крупных спортивных мероприятий совместно с профсоюзами: четыре соревнования 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. Аксай 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 осуществляют профсоюзы. Профсоюзы разрабатывают проекты Коллективного договора по различным темам социально-трудовых отношений и ведут переговоры с Компанией по улучшению условий труда работников. Интересы работников в КПО представлены четырьмя профсоюзами:

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

Действие положений Коллективного договора КПО распространяется на всех работников, принятых в КПО, независимо от их членства в профсоюзах.

GRI 2-30

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

В 2024 году запланировано проведение переговоров с Профсоюзными организациями по заключению нового Коллективного Договора на 2025 – 2027 годы.

**ОДНУ ИЗ КЛЮЧЕВЫХ РОЛЕЙ
В ПОДДЕРЖКЕ И ЗАЩИТЕ
ПРАВ РАБОТНИКОВ ИГРАЮТ
ПРОФСОЮЗЫ.**

Программа добровольного расторжения трудовых отношений

GRI 404-2-b

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). Программа распространяется на мужчин возрастом от 58 до 63 лет и женщин возрастом от 56 до 61 лет. В 2023 г. 57 работников Компании подали заявление о

добровольном расторжении трудовых отношений (в 2022 г. – 42 работника, в 2021 г. – 43 работника, в 2020 г. – 43 работника, в 2019 г. – 42 работника, в 2018 г. – 24 работника, в 2017 г. – 45 работников).

В 2022 и 2023 годах Программа единовременного добровольного расторжения трудовых отношений не применялась и как следствие была закрыта. Данная программа вводилась разово в 2021 году для достижения целей по пересмотру численности работников, которые были реализованы.

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 условиями труда, КПО применяет следующие инструменты:

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

Для систематизации и применения всех перечисленных инструментов отдел организационных процессов и оплаты труда КПО разрабатывает Политику КПО по заработной плате, пособиям и льготам для казахстанского персонала. Положения Коллективного договора учитываются в политике.

Данная политика ежегодно согласовывается Совместным Комитетом Управления (СКУ)⁸. При согласовании Политики не используется метод голосования. Если хотя бы одна из сторон не согласна с какими-либо положениями Политики, то документ не согласовывается и возвращается на дальнейший пересмотр.

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

Надзор за процессом определения оплаты труда обеспечивается внутренним аудитом КПО, а также аудитом материнских компаний, по результату которого в 2022 г. вынесено заключение «Удовлетворительно»⁹. Данная оценка была актуальна на 2023 год. 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.

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

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

*Прим.: категория 1 представлена только мужчинами.

⁸ Состав СКУ и его функции описаны в главе «Структура и подходы в управлении»

⁹ Подробнее с информацией о процессах аудита можно ознакомиться в разделе «Управление / Обеспечение эффективности бизнес-процессов».

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)

Таб. 20. Отношение базового вознаграждения самого высокооплачиваемого работника организации к среднему базовому вознаграждению всех сотрудников на прямом контракте, 2020 – 2023 гг. (GRI 2-21)

2023	2022	2021	2020
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. По результатам сравнения оплаты труда КПО с нефтегазовым рынком труда за 2022 год в 2023 году в целях повышения конкурентоспособности было осуществлено повышение заработной платы для более чем 1 100 работников. Анализ рынка, проведенный в 2023 году, показал, что средняя заработная плата работников Компании превышала средние показатели по Западно-Казахстанской области. При этом, на 2024 год запланированы решения в отношении изменения подхода политики привлечения и удержания персонала.

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.

Индексация заработных плат с учетом уровня инфляции за 2022 год по соглашению с профсоюзами была разделена на два этапа:

1. Досрочное общее повышение заработных плат с 1 августа 2022 года на 7,5%;
2. Повышение заработных плат с 1 января 2023 года на 13%.

Таким образом, общий эффект после двух общих повышений составил 21,5%, что немного превышает уровень инфляции за 2022 год, составивший 20,3% (по данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, от января 2023 года). Всем работникам, имеющим трудовой договор с Компанией, предоставляется пакет льгот, состоящий из денежных выплат и неденежных льгот. Большая часть льгот предусмотрена коллективным договором. В соответствии с условиями Коллективного договора на 2022–2024 гг., КПО выплачивает премию ко Дню работника нефтегазового комплекса, премию к годовщине подписания ОСРП, а также материальную помощь для восстановления здоровья. Размер данных выплат также зависит от персонального грейда работника. На работников, работающих в КПО через направляющие стороны (кадровые агентства), распространяются коллективные договоры их работодателей. (GRI 2-30, 401-2)

Согласно положениям Коллективного договора, компания КПО предоставляет своим работникам право на оплачиваемый учебный отпуск (14 дней в году) для сдачи экзаменов при заочном обучении. В 2023 году данным правом воспользовались 20 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.

В целях совершенствования и упрощения рабочих процессов, в процесс оценки выполнения работ и развития персонала 2023 года были внесены изменения. Данное изменение обеспечивает

своевременное стимулирование надлежащего выполнения работы и соблюдения трудовой дисциплины для тех категорий персонала, работа которых не подразумевает достижения долгосрочных целей. Начиная с первого квартала 2023 года, казахстанские работники, относящиеся к вспомогательному и поддерживающему техническому персоналу, вместо годовой премии по результатам ежегодной оценки выполнения работ получают ежеквартальные премии при условии соблюдения ими требований Компании по ОТ, ТБ и ООС и соответствующих актов работодателя.

Процесс оценки выполнения работ и развития персонала теперь охватывает только казахстанских работников, занимающих должности специалистов и руководителей. Неизменным критерием также остается требование относительно длительности работы в Компании – не менее полугода.

В начале года непосредственные руководители доводят до подчиненного персонала ожидания в отношении выполнения работы, поведения и соблюдения ТБ, а также годовые цели. Цели 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 размер премии ОВРПП закреплён в «Правилах проведения оценки выполнения работ и развития персонала».

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 2023 г. 12 должностей, занимаемых иностранными специалистами, были национализированы и две должности упразднены. По состоянию на конец декабря 2023 г. местные работники составили 95% от общего количества персонала Компании. В целом, в период с 1999 по 2023 гг. 269 иностранных специалистов были заменены казахстанскими сотрудниками, а 303 должности, занимаемые 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

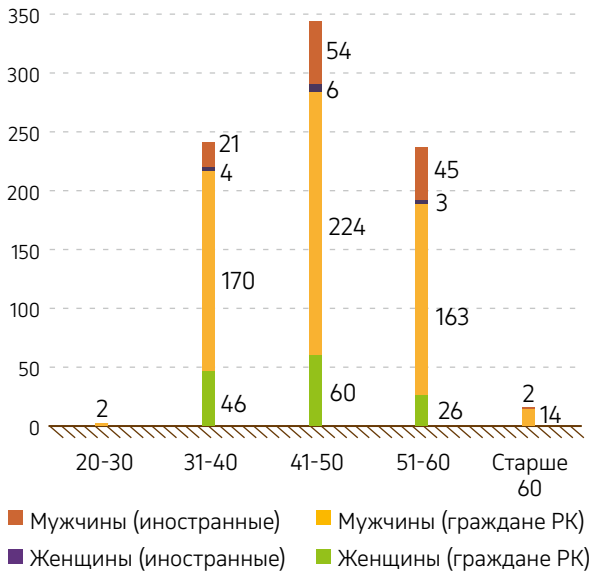
Категория	Описание	Законодательное требование РК	Показатель местного содержания в кадрах		
			2023 г.	2022 г.	2021 г.
1+2	Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений	Не менее 70%	86%	86%	85%
3+4	Специалисты / квалифицированные рабочие	Не менее 90%	98%	98%	98%

В соответствии с целями данной Программы КПО дополнительно отслеживает статистику по местному содержанию в подрядных организациях, зарегистрированных в Западно-Казахстанской области. В 2023 г. более 30 компаний предоставили КПО сведения о местном содержании в кадрах

на квартальной, полугодовой и ежегодной основе. Показатели местного содержания в этих организациях составили 89% в категории «Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений» и 98% в категории «Специалисты / квалифицированные рабочие».

На графике 13 представлено общее количество – руководителей высшего и среднего звена, граждан РК и иностранцев, по возрасту и полу. Данное количество охватывает структуру КПО, включая временные проекты.

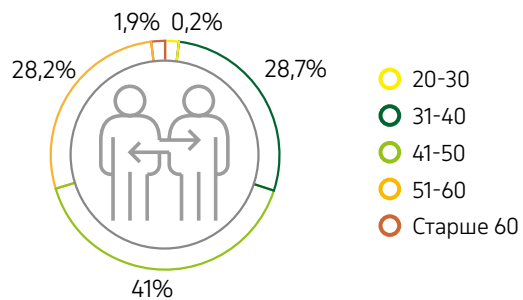
Граф. 13. Количество руководителей высшего и среднего звена (граждан РК и иностранцев) по возрасту и полу, 2023 г.
 (GRI 405-1(a), ЦУР 5.5.2 (C050502))



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 реализацию индивидуальных планов развития, и, как следствие, назначения на запланированные должности.

Первый и второй потоки Программы были проведены в период с 2009 по 2014 гг. Третий поток Программы продолжался в период с 2017 по 2020 гг. Общее количество участников третьего потока составило 161 человек. На момент окончания программы третьего потока, 56%

участников достигли запланированных ролей, а индивидуальные планы развития были реализованы на 77%.

Во второй половине 2021 г. КПО запустила четвертый поток 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 гг. ведется реализация процессов обучения и развития участников программы в соответствии с Индивидуальными планами развития.

В рамках программы развития в 2023 году проведено ряд мероприятий/форумов по лидерству с целью освоения новых инструментов и успешного применения полученных знаний на рабочем месте.

В 2023 году 39% участников программы заняли планируемые позиции.

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:

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

В 2023 г. 741 действующих работника с технической квалификацией прошли первичную оценку и получили сертификаты компетентности. КПО было достигнуто 68% показателя соответствия требованиям стандартов компетентности технического персонала.

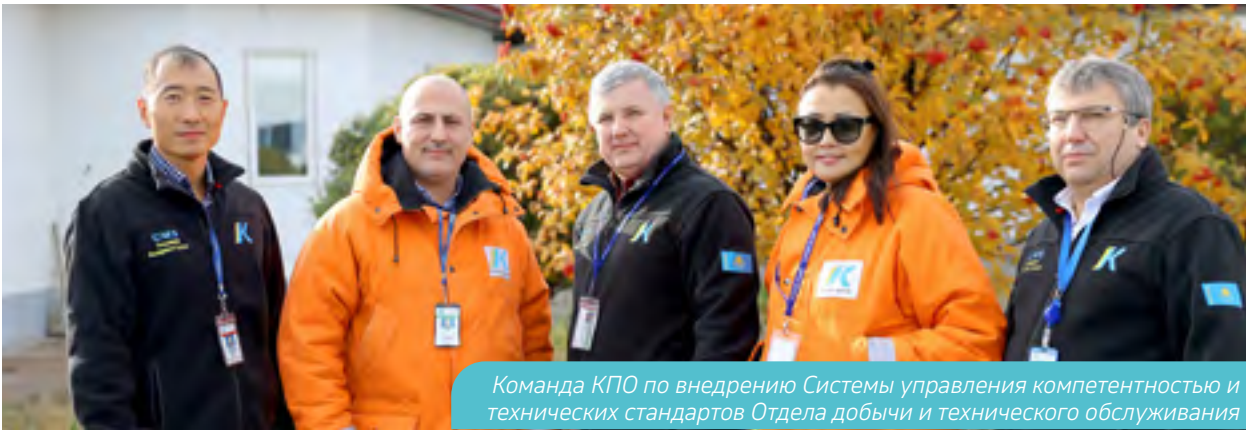
Согласно плану расширения Системы компетенций на 2022—2024 гг., в конце 2-го квартала 2023 года была завершена начатая в 2022 году программа гарантирования компетентности руководителей групп в промышленности на заводе КПК, химической лаборатории. Далее, она была запущена в отделе по модификации промысловых объектов, а также для инженеров отдела центрального ТО, по специальностям КИПиА и механического оборудования.

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.

Одним из направлений по улучшению эффективности Системы управления компетентностью КПО было внедрение Проекта по управлению барьерами для защиты персонала и оборудования на УКПГ-3. В рамках FLBM была проделана огромная работа по анализу и оптимизации существующих стандартов компетентности на всех производственных объектах месторождения – КПК, УКПГ-3, УКПГ-2, Система сбора, ЦТО, а также разработаны дополнительные стандарты компетентности, включая стандарты для персонала проекта КЭП-1.

В рамках системы управления компетенциями в отделе по развитию кадрового резерва и администрирования прикомандированного персонала функционирует система технической и поведенческой оценки персонала. В 2023 г. проведено более 430 технических и поведенческих оценок по компетенциям, по результатам которых были предоставлены 447 индивидуальных сессий обратной связи с работниками и их руководителями. Технические компетенции описывают конкретные знания и навыки, которые требуются на определенных позициях.

Также, в рамках системы проводится Оценка методом 360 градусов, которая помогает определить индивидуальный план развития сотрудников и обеспечить обратную связь между работником и руководителем. Данный процесс осуществляется через систему SAP.



ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ЦУР 4

Обучение персонала GRI 404-2

Ежегодно КПО проводит обучающие программы для достижения следующих 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. Обязательства по обучению регулируются законодательством РК и положениями Компании.

В 2023 г. 97% местных сотрудников Компании прошли обучение по различным программам повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, а также принимали участие в онлайн семинарах и конференциях.

Кроме того, в 2023 г. КПО продолжила обучение сотрудников по специализированным международным программам (см. таб. 22), обучение языковым навыкам, профессиональное и обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС.

Таб. 22. Количество обученных работников КПО в рамках международных сертифицированных программ за 2020 – 2023 гг. GRI 404-2

Название программы	2020	2021	2022	2023
Управление скважиной/Контроль давления в скважине при газонефтеводопроявления (IWCF)	13	61	46	59
Сертификация по неразрушающему контролю (NDT)	3	13	20	50
Международный диплом института CIPS в области закупок и поставок по базовому курсу	10	13	19	19
Курс по аварийному реагированию на чрезвычайные ситуации MEMIR по стандарту OPIPO		17	17	11
Международный сертификат в области охраны здоровья, окружающей среды и техники безопасности (NEBOSH)	12	9		12
Дипломированный внутренний аудитор (CIA)	3			4
Сертификация по международной финансовой отчетности АССА	3	2		3
Магистр делового администрирования	1	1	1	6
Сертификация по техническим стандартам API (Американский институт нефти)	6	10	9	8
Сертификация по курсу Профессиональное Управление Проектом (PMP) ®		1		13
Международный сертификат IEMA в области экологического менеджмента		1	1	
Инспектор завода по стандартам ASME			23	17
Коучинг в организации и бизнесе (ICF)				12
Общее количество сотрудников, прошедших программы сертифицированного обучения	51	128	136	214

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

Статистика по обучению GRI 404-1, 403-5

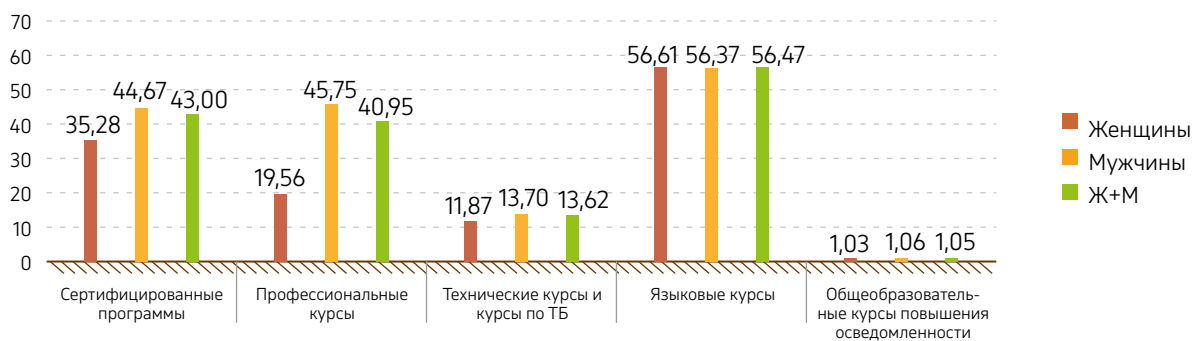
Ежегодно КПО обеспечивает обязательное обучение по технике безопасности как для своего персонала, так и для работников подрядных организаций.

В 2023 г. было проведено 649,922 чел.-час. обучения (в 2022 г. – 576,599 чел.-час.), из которых 388,487 чел.-час. были предоставлены работникам КПО (в 2022 г. – 294,951 чел.-час.), включая общеобразовательные курсы повышения осведомленности на темы гражданско-правового соответствия,

кибербезопасности и гражданской обороны. Оставшиеся 261,436 чел.-часа обучения (281,648 чел.-час. в 2022 г.) были потрачены на обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС для работников подрядных организаций. Данные за 2023 год были дополнены новыми онлайн-курсами обучения.

Всего в 2023 г. было обучено 26,854 человек, из которых 3,967 – работники КПО и 22,887 – персонал подрядных организаций. Среднее количество часов обучения Компании представлено на графике 14.

Граф. 14. Среднее количество часов обучения на один курс, пройденный номинированными работниками КПО в 2023 г., по видам обучения, в разбивке по полу GRI 404-1, ЦУП 5.1



Обучение, организованное для работников Компании в 2023 г., в разбивке по категориям приведено в таблице 23.

Таб. 23. Обучение сотрудников по категориям, 2021 – 2023 гг. GRI 404-1, 2-4

Категория	2023		2022*		2021*	
	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	13,89	0	0	2	4
2. Руководители структурных подразделений	834	57,81	631	50,68	674	48,6
3. Специалисты	2 104	56,32	1 542	59,02	1 809	47,15
4. Квалифицированные рабочие	1 236	179,31	1 113	154,48	1 159	114,35

* Прим.: Статистика за 2021–2022 годы была пересчитана в связи с приведением категорий работников в соответствии с категоризацией персонала в Программе по увеличению местного содержания в кадрах КПО.



На церемонии чествования новых коучей по Программе лидерства и культуры безопасности

СТИПЕНДИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КПО И ПАРТНЕРСТВО С УНИВЕРСИТЕТАМИ ЦУР 4.3

КПО ведет активную работу по повышению квалификации своих сотрудников и взаимодействию с университетами для привлечения молодых кадров.

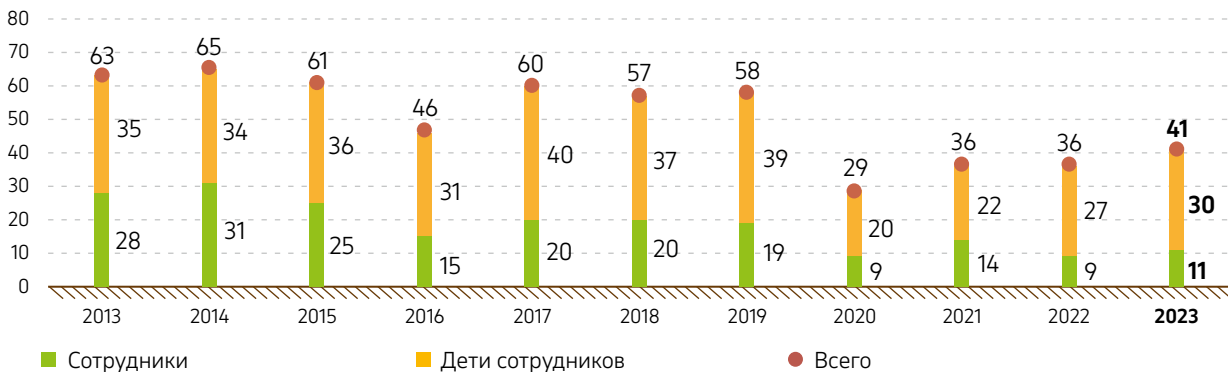
существенных стимулов повышения квалификации работников и получения ими дополнительного профессионального образования.

Стипендиальные программы GRI 404-2

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

В 2023 г. в рамках вышеуказанных программ были выделены средства в общей сумме 41 млн тенге (эквивалентной 85 417 долл. США) на стипендии 11 сотрудникам Компании и 30 детям сотрудников.

Граф. 15. Динамика участия в стипендиальной программе КПО, 2013 – 2023 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 33 учебными заведениями Казахстана, внося свой вклад в подготовку профессиональных кадров для нефтегазовой промышленности Республики Казахстан.

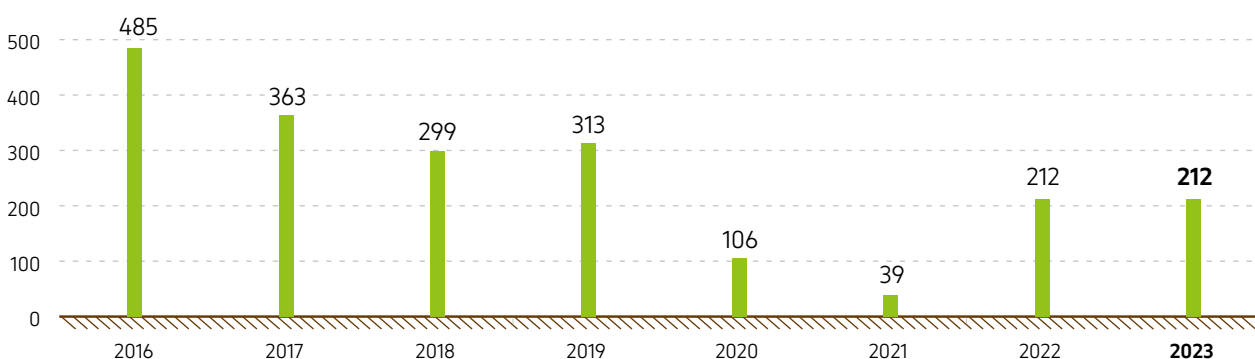
Прохождение практики в международной компании помогает студентам подготовиться к реальной работе и познакомиться с бизнес-подходами на уровне мировых стандартов. Благодаря связи теоретического обучения в учебном заведении и практического закрепления теоретического материала на предприятии студенты достигают

уровня необходимой компетенции и готовятся к осуществлению профессиональной деятельности. Практика также позволяет студентам принимать более обдуманные решения по поводу будущей карьеры.

Работа с вузами осуществляется через Программу студенческой практики на основе договоров.

В 2023 г. 212 студентов из 23 учебных заведений по 17 специальностям прошли производственную и преддипломную практику в различных департаментах КПО. За период с 2013 по 2023 год, из числа прошедших практику студентов 213 человек были приняты на работу.

Граф. 16. Количество студентов, прошедших студенческую практику в КПО, 2016 – 2023 гг.



Образовательные гранты в рамках Ассоциации «КАЗЭНЕРДЖИ»

Согласно условий 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 2023 году КПО заключила договора на обучение 138 студентов из 16 университетов Республики.

Программа повышения квалификации выпускников вузов GRI 404-2, ЦУР 4.3, 4.4

Основной целью Программы повышения квалификации выпускников вузов является обновление кадрового резерва из числа выпускников казахстанских ВУЗов для обеспечения безопасной эксплуатации объектов Карачаганакского месторождения.

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

В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ БЫЛО ОБУЧЕНО 537 ОПЕРАТОРОВ ПО ДОБЫЧЕ И ТЕХНИКОВ ПО ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБОРУДОВАНИЯ, ПЛОДОТВОРНО РАБОТАЮЩИХ В КОМПАНИИ НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ.

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

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

Программа подготовки молодых специалистов успешно реализуется в КПО уже 16 лет на момент выпуска данного Отчета. В рамках данной программы было подготовлено 537 операторов по добыче и техников по эксплуатации оборудования, которые на сегодняшний день плодотворно работают на производственных объектах компании.

В январе и феврале 2023 года 21 стажер из набора от 2021 года был принят на работу в отдел добычи и технического обслуживания.

В августе 2023 года 45 студентов из набора 2022 года завершили теоретическую часть обучения по специальностям «техник-электрик» и «техник КИПиА», «оператор по добыче» и были направлены на практическую стажировку в отдел добычи и технического обслуживания КПО.

3 октября 2023 года КПО завершила процесс очередного набора студентов для участия в данной программе по специальностям «оператор по добыче», «техник-механик». По итогам отбора 48 человек, недавние выпускники высших и средних специальных учебных заведений РК, приступили к теоретической части обучения длительностью 10 месяцев. Далее, стажеры будут направлены на стажировку в отдел добычи и технического обслуживания.

В декабре 2023 года 10 студентов успешно завершили «Программу развития в области нефтяной инженерии» длительностью 9 месяцев, которая проводилась совместно с ENI Corporate University для подготовки квалифицированных специалистов в сфере геологии, разработки месторождения и скважинных операций. По завершению программы выпускники получили сертификаты международного образца и были направлены на стажировку в производственные отделы Компании.

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. В среднем на Карачаганакском проекте трудятся более 23 тысяч сотрудников казахстанских подрядных и субподрядных организаций. Соответственно, успешное выполнение поставленных задач и производственных показателей зависит от того, насколько гармонично выстроены трудовые отношения как в КПО, так и в коллективах задействованных подрядных и субподрядных организаций.

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

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.



GRI 2-23

КОНФЛИКТЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

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.

2023

1 024

инспекций объектов
подрядчиков

12

аудитов проведено

12

заседания трехсторонней
районной комиссии

58

коллективных договоров
в подрядных организациях

226

обращений
от подрядных организаций
поступило и закрыто

53

в подрядных организациях
улучшены условия проживания
и труда

КОНФЛИКТЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

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 проводится мониторинг и анализ ситуации в трудовых коллективах на предмет выявления, корректировки возможных факторов, а также причин и условий, способствовавших нарушениям социально-бытового характера, ущемлению законных прав работников.

Предпосылками таких рисков могут быть факторы отсутствия обеспечения приемлемых социально-бытовых условий и соблюдения правовых норм в подрядных и субподрядных организациях. В 2023 году 23 198 работников из 172 подрядных организаций оказывали услуги на Карачаганакском месторождении, при этом 53 из 172 попадают под мониторинг сектора по производственным отношениям, согласно критериям п. 7.3 «Положения по производственным отношениям». **GRI 414-2 a**

В 2023 ГОДУ 23 198 РАБОТНИКОВ ИЗ 172 ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОКАЗЫВАЛИ УСЛУГИ НА КАРАЧАГАНАКСКОМ МЕСТОРОЖДЕНИИ; ПРИ ЭТОМ 53 ИЗ 172 ПОПАДАЮТ ПОД МОНИТОРИНГ СЕКТОРА ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ОТНОШЕНИЯМ СОГЛАСНО УСТАНОВЛЕННЫМ КРИТЕРИЯМ.

В процессе проверки нарушений прав работников КПО стремится обеспечить комплексное и оперативное рассмотрение обращений/заявлений, а также своевременное разрешение вопросов. В ходе рассмотрения учитываются и анализируются мнения всех сторон, принимаются посильные меры для защиты и восстановления трудовых прав работников в соответствии с законодательством РК, Положением по производственным отношениям КПО, 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, питание и т.д.;
- Организация тематических форумов и конференций по соответствующей тематике (ОТ, ТБ и ООС, обеспечение социального благополучия и др.);

- Взаимодействие и привлечение компетентных органов охраны труда к урегулированию конфликтных ситуаций, а также проведение информационно-просветительских мероприятий;
- 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 истечения срока действия договорных обязательств по действующим договорам;
- Мониторинг и анализ уровня заработной платы подрядных организаций;
- Преимущество/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 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 2023 года в результате внедрения данной программы было улучшено материальное положение более 18 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.

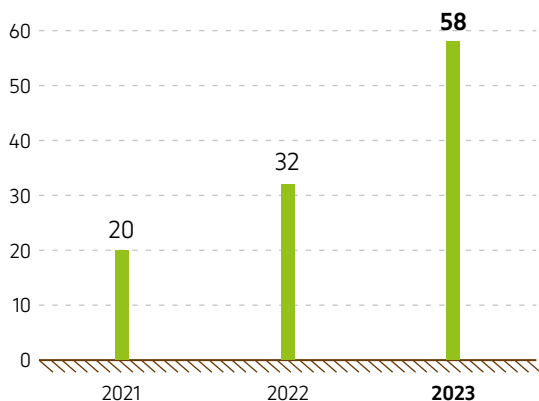
В 2023 году мониторинг показал положительную динамику у 69 подрядных организаций, индексировавших заработную плату на 2023-го на уровень инфляции 2022 г.

В 2023 году сотрудники сектора по производственным отношениям на регулярной основе осуществляли выездные визиты с посещением более 1 024 рабочих площадок и мест компактного проживания, в том числе провели 12 аудитов совместно с держателями контрактов. По результатам проведенных аудитов отмечается положительная тенденция создания подразделений по производственным отношениям в крупных подрядных организациях.

В течение 2023 года были проведены 12 заседаний трехсторонней районной и областной комиссий, предметом рассмотрения которых являлись выявленные риски в подрядных и субподрядных организациях. В рамках мониторинга КПО также ведется учет по количеству Коллективных договоров в подрядных организациях, так как это является показателем по соблюдению прав работников на свободу объединений и ведение коллективных переговоров.

В 2023 году количество коллективных договоров в подрядных организациях КПО увеличилось почти в два раза: 58 подрядных организаций имели коллективные договоры в сравнении с 32 организациями в 2022 году. [GRI 2-25, 407-1](#)

Граф. 17. Тенденция роста коллективных договоров в подрядных организациях КПО, 2021–2023 гг.



Всего за 2023 год со стороны работников подрядных организаций поступило и было закрыто 226 жалоб/обращений по различным вопросам. Из них 90% обращений по тематике оплаты труда и вознаграждения (прирост обращений был обусловлен введением единой надбавки – 60 тыс. тенге), 9% обращений по аспектам соблюдения ОТ, ТБ и ООС и 1% обращений по вопросам обеспечения социально-бытовых условий.

Граф. 18. Обращения подрядных организаций в КПО, 2023 г.



Помимо письменных обращений сектор по производственным отношениям обрабатывает в среднем до 10 звонков ежедневно и проводит встречи с работниками подрядных и субподрядных организаций. В целом по итогам мониторинга, аудитов и рассмотрения поступивших обращений в 53 подрядных организациях, курируемых сектором по производственным отношениям, были реализованы меры по улучшению условий проживания и условий труда. Это, в свою очередь, благотворно повлияло на сохранение стабильного морально-психологического климата в трудовых коллективах. Процент поставщиков, идентифицированных в 2023 году, как имеющие значительные фактические и потенциальные негативные социальные последствия, с которыми были согласованы улучшения в результате оценки, составил 8%. Случаев прекращения отношений с поставщиками в результате оценки фактических и потенциальных негативных социальных последствий не было. [GRI 2-26, 414-2](#)

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

Таб. 24. Примеры обращений подрядных и субподрядных организаций в Сектор по производственным отношениям КПО

№	Категория	Примеры обращений	Результат
1	Оплата труда	Обращения касательно несвоевременной выплаты надбавки 60 000 тенге или заработной платы.	По итогам проведенной проверки и выяснений работники получают соответствующие выплаты.
2	ОТ, ТБ и ООС	Использование устаревшего транспорта, склонного к поломкам, для развозки персонала.	По итогам проведенной проверки транспортное средство заменено на более новое.
3		Неудовлетворительные условия труда работников на посту охраны, перед входом в красную зону: неровности напольного покрытия, стыки, скопление снега, дождевой и талой воды. Отмечены высокие риски спотыкания и получения травмы.	По итогам проведенной проверки, возведен навес между контейнерами и постом охраны для защиты от снега и дождя, были убраны резиновые полы со стыками и постелены ровные плиты.
4	Социально-бытовые условия	Неудовлетворительные условия проживания в общежитии: холодные комнаты, спальные места не соответствуют санитарным нормам.	По итогам проведенной проверки, совместно с отделом охраны здоровья КПО, работники были переселены из трехместных комнат в чистые и комфортные двухместные комнаты с отдельными санузлами.
5		Недостаточный размер комнаты для водителей (водительской) в Пилотном городке.	По итогам проведенной проверки старую водительскую комнату заменили на новую, с улучшенными условиями.
6	Взаимодействие между руководством и работниками	Наблюдалось отсутствие представителей отдела кадров подрядных и субподрядных организаций на рабочих площадках.	В связи с участвовавшими обращениями по рекомендации секции по производственным отношениям было назначено дежурство представителей отдела кадров от этих компаний на объектах. В результате была налажена коммуникация между работниками и руководством: ОТР и бухгалтерия.



Участники Форума по регулированию социальных и производственных отношений КПО и подрядных организаций

Начиная с 2023 года КПО приняла решение о проведении ежегодного форума по производственным отношениям. Целью данного форума являются улучшение взаимодействия, поддержание благоприятной социальной атмосферы в регионе и морально-психологического климата в коллективах подрядных и субподрядных организаций.

За отчетный период было зарегистрировано семь предзабастовочных сценариев, которые удалось своевременно локализовать, не допустив разрастания (эскалации) конфликтов.

Своевременное реагирование позволило предотвратить негативные предпосылки массовых недовольств.

Согласно результатам проведенного анализа сектора по производственным отношениям, основными факторами проявления недовольства стали отсутствие обратной связи, искаженное и некорректное восприятие руководством отдельных подрядных организаций статуса привлеченной рабочей силы, низкая заработная плата, не соответствующая ожиданиям людей.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

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

Таб. 25. Наши задачи в области обеспечения безопасности (GRI 3-3)

Наши задачи в 2023 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2023 г.	Задачи на 2024 г.
Обеспечить недопущение незаконных врезок в экспортные трубопроводы КПО	Выполнено	Замена оборудования и обновление программного обеспечения СРОС позволило сократить количество ложных сработок и усилить чувствительность системы в труднопроходимых и труднодоступных местах.	Продолжить планомерное обновление оборудования системы распределенных оптических сенсоров на экспортных трубопроводах с целью недопущения незаконных врезок.
Согласовать со всеми руководителями объектов установку детекторов и рамок и начать процесс закупа и установки оборудования для повышения объективности и охвата сотрудников при контрольно-пропускном режиме	В процессе	Детальное проектирование и принципиальное соглашение об установке детекторов выдыхаемой среды было разработано и утверждено. Сформирован ожидаемый бюджет.	Запросить и обосновать необходимые бюджетные средства на реализацию программы.
Продолжить обновление знаний сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБиПЧ) и обучение вновь принимаемых сотрудников	Выполнено	На конец 2023 г. охват данным обучением составил 100% сотрудников охранных организаций. (GRI 410-1) 100% контрактов на предоставление услуг безопасности включают в себя Положение о проведении обучения ДПБиПЧ.	Продолжить обновление знаний сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБиПЧ) и обучение вновь принимаемых сотрудников.
<ul style="list-style-type: none"> Обновить проектную документацию в соответствии с обновленными требованиями законодательства РК Пересмотреть и обновить стратегию реализации Фазы 2 с учетом обновления в законодательстве в требованиях законодательства РК Провести тендер по проектированию систем управления безопасностью на объекте Экоцентр 	В процессе	Пересмотр проекта СУБ фаза 2 находится в активной фазе под управлением директората по реализации проектов КПО. В этот же объем входит проектирование СУБ объекта Экоцентр.	Продолжить реализацию проекта СУБ, включая взаимодействие с вовлеченными директоратами/отделами КПО путем мониторинга.
<ul style="list-style-type: none"> Завершить детальное проектирование СУБ на объекте НПС Большой Чаган Начать работы по проектированию СУБ Пилотного городка 	Выполнено	Детальное проектирование СУБ НПС Большой Чаган завершено. Получено положительное заключение государственной вневедомственной экспертизы проектов. По результатам тендера заключен договор с подрядной организацией на проектирование СУБ Пилотного городка.	<ul style="list-style-type: none"> Провести тендер на закуп материалов и строительство СУБ на НПС Большой Чаган. Завершить работы по проектированию СУБ Пилотного городка. Получить положительное экспертное заключение на проект.
Завершить процесс замены пропусков на транспортные средства с простых карт на электронные до конца июня 2023 г.	Выполнено	Процесс замены на электронные карты успешно завершён в установленные сроки. Внедрен процесс на электронную подачу заявок на персональные пропуска и пропуска для транспортных средств.	Продолжить работу по цифровизации бизнес-процессов сектора по контролю доступа и отчетности, по цифровизации учета вывоза товаров материальных ценностей.

По итогам 2023 года Отделом по обеспечению безопасности и производственным отношениям выявлено 1374 нарушения, 92% 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 H₂S.

Проведено 27 внутренних служебных расследований, включая 11 обращений, направленных в правоохранительные органы.

**В ТЕЧЕНИЕ 2023 ГОДА КОМПАНИЯ
ВЫЯВИЛА И ПРЕДОТВРАТИЛА
НЕСАНКЦИОНИРОВАННЫЕ ВЫВОЗЫ/
ПЕРЕМЕЩЕНИЯ АКТИВОВ КПО И
ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА СУММУ
БОЛЕЕ 200 МЛН ТЕНГЕ.**

В течение 2023 года Компания выявила и предотвратила несанкционированные вывозы/перемещения активов КПО и подрядных организаций на сумму более 200 млн тенге.

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



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.



GRI 2-23

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

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.

2023

14
заседаний Консультативных
советов

50
обращений поступило
и закрыто

предоставлено **250**
санаторных путевок
для пенсионеров

74
ребенка отдохнули
в летнем лагере

За **20** лет
2 000 детей отдохнули в рамках
Программы летнего лагеря

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. 26) направлены в основном на поддержание местного населения, проживающего в трех сельских округах Бурлинского района – Приуральном, Жарсуатском и Успенском с/о, вокруг Карачаганакского месторождения и г. Аксая.

Таб. 26. Задачи в сфере взаимодействия с местным населением GRI 3-3

Задачи на 2023 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2023 г.	Задачи на 2024 г.
Выполнить программы по оказанию содействия развитию сельских округов на 2023 г., согласно одобренному бюджету	Выполнено	Отдых пенсионеров в санатории «Акжайк», отдых детей в летнем лагере были реализованы. Стипендиальная программа для выпускников сельских округов успешно работает.	Реализовать запланированные проекты в рамках Программы по оказанию содействия развитию сельских округов на 2024 г., согласно выделенному бюджету.
Провести 9 заседаний Консультативных советов в трех сельских округах по социальным и экологическим аспектам развития	Выполнено	Всего было проведено 14 заседаний Консультативных советов в трех сельских округах. Во время заседаний Консультативных советов с жителями сельских округов проводились встречи и вне рамок повестки заседаний, чтобы ответить на интересующие их вопросы.	Провести 9 заседаний Консультативных советов в трех сельских округах по социальным и экологическим аспектам развития.
Своевременно рассматривать и закрывать жалобы и обращения от населения	Выполнено	Все поступившие жалобы были своевременно рассмотрены и закрыты.	Рассмотреть и своевременно закрывать жалобы и обращения населения.

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 2023 году в Приуральном, Жарсуатском и Успенском сельских округах было проведено 14 заседаний Консультативных советов. Во время встреч местные жители получали информацию о ходе программы КПО по оказанию содействия развитию местных сообществ на 2022 год, об успехах сельских студентов, обучающихся в колледжах и университетах г. Уральска по Стипендиальной программе Компании, а также о проводимом экологическом мониторинге на месторождении.

За период действия Стипендиальной программы КПО для жителей близлежащих сельских округов с 2010 по 2023 год 20 юношей и девушек получили образование.

В рамках программы по содействию развитию местного населения КПО предоставила 250 путевок для пенсионеров Бурлинского района для отдыха в санаторий «Акжайк».

Также в 2023 году при финансовой поддержке КПО 74 ребенка отдохнули в летнем лагере в г. Уральске. Программа летнего лагеря включает в себя комплекс развлекательных, образовательных и спортивных мероприятий, позволяющих детям узнать много нового и интересного, познакомиться с природой и завести новых друзей.

За двадцать лет реализации данной Программы КПО предоставила отдых для двух тысяч детей из близлежащих населенных пунктов.



Зульфия Музафарова, начальник отдела по работе с населением и местными органами управления, получает награду «Щедрое сердце» в адрес КПО от Акимата Бурлинского района на церемонии "Мега – Марапат"

РАБОТА С ЖАЛОБАМИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯМИ GRI 2-25, 2-26, 413-1, ЦУП 16.10

В 2023 году компания КПО получила 50 обращений, включая 19 жалоб на запах газа и 31 обращение различного характера от населения прилегающих к КНГКМ сельских округов. Жителей интересовали социальные инициативы Компании, направленные на поддержку социально уязвимых групп населения, переселенные жители обращались с просьбой предоставить разъяснения и т.д.

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

МОНИТОРИНГ ПЕРЕСЕЛЕННЫХ ЖИТЕЛЕЙ OG12

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

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

- 2018–2019 гг. – для жителей 100 домов в мкр. Аралтал было предоставлено 11 600 т плодородного слоя земли для обработки приусадебных участков;
- 2018–2021 гг. – 800 обращений и просьб переселенных жителей зарегистрировано в Журнале обращений жителей КПО. Все вопросы были решены к концу 2021 года;
- 2019 г. – КПО оказала содействие в полной реконструкции и переносе памятника Солдату Великой Отечественной войны из бывшего с. Березовка в Аралтал;
- 2020 г. – во время пандемии COVID-19 КПО при взаимодействии с акиматом Бурлинского района и акимом г. Аксае организовала доставку продуктов питания и предметов первой необходимости на автолавке для жителей 100 домов в Аралтале;
- В мае 2020 г. – во время пандемии COVID-19 в рамках проводимого мониторинга сотрудники Отдела по работе с населением КПО провели неофициальный телефонный опрос переселенных домохозяйств, в котором приняли участие 226 семей, проживающих в домах № 24 и 25 в 10 мкр. г. Аксае и 70 домовладений в пос. Аралтал. В перечень вопросов, заданных жителями, были включены улучшения в жизни, если были, после переселения, трудоустройство/ пенсионное обеспечение, источники доходов, связь с КПО и т.д. Жители выразили просьбы к КПО о переносе памятника Солдату Великой Отечественной войны из бывшего с. Березовка в Аксай, об установке системыливневой канализации вокруг школы и 100 домов в Аралтале и озеленении дворов многоквартирных домов № 24 и 25 в 10 мкр. Аксае;
- 2020 г. – при содействии акима г. Аксае Бурлинского района КПО доставила

- 150 саженцев деревьев для озеленения дворовой территории многоэтажных домов в 5 и 10 мкр. г. Аксая, где проживают переселенные жители;
- 2020–2021 гг. – окончание срока гарантийного обслуживания многоквартирных двух домов в 10 мкр. г. Аксая, 100 домов усадебного типа в мкр. Аралтал г. Аксая, школы на 300 мест в Аралтале и детсада на 320 мест в 10 мкр. г. Аксая Бурлинского района, построенных для переселенных жителей бывших сел Березовка и Бестау;
- 2022 г. – был завершен проект по установке системы ливневых стоков вокруг школы и 100 домов в с.Аралтал; был проведен тендер по выбору подрядной компании для разработки проектно-сметной документации (далее – ПСД) по проекту сноса и рекультивации земель переселенных сел Березовка и Бестау. Мы проинформируем о реализации этого проекта в следующем отчете об устойчивом развитии.
- 2023 г. – КПО организовала Комиссионный выезд на территорию переселенных сел Березовка и Бестау для осмотра оставшихся объектов, подлежащих сносу и погребению. В состав Комиссии были включены представители местных исполнительных органов власти Бурлинского района, проектной организации, разработавшей ПСД, КПО и местных жителей. В рамках встреч члены Комиссии проинформировали представителей местных организаций и жителей о предстоящих проектных работах по погребению и рекультивации земель.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ СЛУШАНИЯ ПО ПРОЕКТУ СНОСА И РЕКУЛЬТИВАЦИИ ЗЕМЕЛЬ GRI 2-29, ЦУП 16.10

В 2023 году акимат Бурлинского района совместно с проектной организацией «АксайГазСервис» и КПО провели общественные слушания по проекту погребения и рекультивации земель переселенных сел Березовка и Бестау. В слушаниях приняли участие представители общественности, крестьянских хозяйств, местные жители.

На общественных слушаниях представители подрядной проектной организации разъяснили

участникам, какие виды работ будут выполняться, и ознакомили участников с проектным планом. Представители крестьянских хозяйств имели возможность задать вопросы Заказчику проекта касательно сроков выполнения проекта, транспортировки отходов, ограничениях и правилах в санитарно-защитной зоне.

Данный проект был одобрен на слушаниях и принят к исполнению.



Общественные слушания по проекту погребения и рекультивации земель переселенных сел Березовка и Бестау.