

НАШИ ЛЮДИ

04



Наши работники – это главная ценность и главный ресурс. Уровень их профессионализма и безопасности непосредственно влияет на результаты нашей деятельности и нашу ценность для

инвесторов. Мы привлекаем профессиональных кандидатов на рынке труда открытым и прозрачным способом, разрабатываем программы для развития профессионализма наших работников,

предоставляем доступ к обучению работникам в соответствии с принципом меритократии, а также обеспечиваем их безопасными условиями труда.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

В области управления человеческими ресурсами мы следуем нормам казахстанского и международного права. Нами утверждена Кадровая политика, направленная на привлечение и мотивацию квалифицированных кадров, развитие корпоративной культуры и внедрение передовых технологий управления персоналом.

С целью построения эффективной системы управления человеческими ресурсами мы постоянно актуализируем Корпоративный стандарт, который определяет принципы, подходы и требования к HR-процессам и способствует внедрению лучших HR-практик в Группе Фонда.

Процессы управления человеческими ресурсами регламентируются рядом правил, например Правилами оплаты труда и социальной поддержки работников и др.

Списочная численность работников Группы Фонда за 2022 год составляет 259 055 человек (258 044 в 2021-м).

Значительных колебаний численности работников между отчетными периодами не выявлено.

В связи со спецификой нашей производственной деятельности доля мужчин традиционно составляет большую часть – 72%, в то время как женщины составляют 28% (из 259 055 человек). Доля административно-управленческого персонала – 7% (из них доля женщин составляет 58%), 93% – производственный персонал (из них доля женщин составляет 25%). Доля руководящих и управленческих работников – 5% (из них доля женщин составляет 40%).

В высшем руководстве доля женщин составляет: в правлениях Группы компаний Фонда – 15%, наблюдательных и попечительских советах, а также в советах директоров компаний Фонда – 14%.

Мы работаем над повышением доли женщин в руководящих органах портфельных компаний: разработан план по поэтапному повышению доли женщин в составе советов

директоров и исполнительных органов портфельных компаний до 30% до 2030 года (15% в 2022 году). К декабрю 2023 года средняя доля женщин в правлениях, советах директоров и наблюдательных советах по всей Группе компаний Фонда должна достичь 20%, к 2030 году – 30%. Эти планы полностью соответствуют мировому тренду на гендерное равенство.

За прошедший год в Фонде произошли значительные изменения в руководстве, включая сокращение числа топ-менеджеров и замену трех из пяти управляющих директоров. Эти изменения также коснулись руководства 8 из 12 крупных компаний.

Коэффициент текучести кадров по итогам 2022 года составил 8,9% (12% в 2021 году), что в пределах показателя текучести кадров в соответствии с пунктом 25 Комплексного плана мероприятий по обеспечению социальной стабильности в Группе Фонда (14%), утвержденного Председателем Правления Фонда на 2022 год (№ 9-р).



РАВЕНСТВО ДЛЯ ВСЕХ

Мы обеспечиваем равные условия труда для всех работников, искореняя любые формы притеснения или дискриминации на рабочем месте, а также обеспечиваем справедливые и прозрачные процессы найма и продвижения по карьерной лестнице. Для повышения прозрачности процедуры отбора и найма работников в Фонд и портфельные компании с 2019 года действует единая онлайн-платформа рекрутинга Samruk Qyzmet (QSamruk.kz), объединяющая 493 компании Группы Фонда. С 2022 года все вакансии публикуются в открытом доступе в tg-канале @samrukazynaofficial.

Количество соискателей на едином рекрутинговом портале в 2022 году увеличилось на 60% (с 84 486 до 136 489 соискателей), что свидетельствует о высоком интересе к работе в компаниях Фонда. За весь период (с 2019 года) опубликовано более 27 600 вакансий (за 2022 год – 17 354). Количество вакансий, закрытых внешними кандидатами через qsamruk.kz в 2022 году, – 7 221 (1 794 в 2021-м).

ЗАБОТА О НАШИХ ЛЮДЯХ

С целью создания благоприятных условий для эффективной работы, привлечения и удержания высококвалифицированных кадров оказывается социальная поддержка для всех штатных работников Фонда и портфельных компаний⁴. Мы предоставляем работникам гарантированный социальный пакет, который включает в себя различные виды социальных пособий и компенсаций:

- материальная помощь на оздоровление к трудовому отпуску;
- выплаты в связи с беременностью и родами;

Мы придерживаемся политики равенства для всех и поддержки людей с ограниченными возможностями, в 2022 году Фонд является работодателем для 2 860 людей с ограниченными возможностями, при этом из них наибольшее количество людей проживают в Мангистауской области (482 человека). В Фонде отсутствуют гендерные ограничения, например, было отмечено увеличение на 16,7% мужчин, выходящих в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком в 2022 году, по сравнению с 2021 годом.

У нас отсутствуют различия в базовом окладе и системе выплаты вознаграждения в зависимости от гендерных различий, а также отсутствует дискриминация работников по гендерному, возрастному, национальному, религиозному или иным признакам.

Фонд содействует продвижению казахстанского персонала на руководящие должности, поэтому 10 иностранных работников из числа административно-управленческого

- ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- оказание содействия в решении жилищных вопросов;
- компенсации при расторжении трудового договора в случае невозможности перевода на другую работу, в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности;
- единовременная выплата в связи со смертью работника на организацию похорон, единовременная выплата семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

персонала были заменены казахстанскими гражданами. Количество иностранцев в Совете директоров и наблюдательных советах также было сокращено с 23 до 14 (40%). Фонд активно привлекает на руководящие позиции членов Президентского молодежного резерва талантов. Трое из пяти управляющих директоров самого Фонда – молодые выпускники Президентского молодежного кадрового резерва.

Усилены требования к руководящему составу. Теперь всех кандидатов на посты первых руководителей, управляющих директоров и глав подразделений компаний Фонда проверяют комплаенс-офицеры, чтобы не допустить аффилированности и коррупции. Проверки на полиграфе, также известные как тесты на детекторе лжи, используются в качестве инструмента для проверки потенциальных кандидатов на должности, связанные с высокими коррупционными рисками, а именно на руководящие должности в сфере закупок. За отчетный период такую проверку прошли 133 кандидата в 52 компаниях, при этом 27 человек не прошли тест и не были приняты на работу.

Мы предоставляем все необходимые условия для отпуска в связи с материнством/отцовством. В 2022 году 9 274 человека (9 513 в 2021-м) оформили отпуск по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком (в том числе 5,4% мужчин). Показатель вернувшихся из декретного отпуска 42% женщин и 41% мужчин (в 2021 г. – 56% и 38% соответственно).

Фонд также предоставляет социальные гарантии на добровольное медицинское страхование на случай болезни, а также для популяризации здорового образа жизни предоставляется рассрочка на покупку абонементов на посещение фитнес-клуба.

⁴ Социальный пакет может отличаться в зависимости от организации.

Кроме того, работникам предоставляются исторически сформировавшиеся виды социальной поддержки. Данные виды социальной помощи закреплены в коллективных договорах либо предусмотрены внутренними нормативными документами отдельного предприятия. К таким выплатам относятся:

- выплаты в связи с достижением юбилейного возраста;
- в связи с заключением брака;
- краткосрочный отпуск при вступлении в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью родных – с сохранением заработной платы;
- на лечение и оплату медицинских операций, в случае если затраты на лечение превышают лимит, установленный программой страхования;
- работникам-инвалидам;
- детям-инвалидам работника;
- и многое другое.

Эти пособия не претерпели изменений, несмотря на кризисный период.

В соответствии с национальным законодательством, пенсионные накопления граждан находятся в Едином накопительном пенсионном фонде. Пенсионные накопления состоят из: минимальной пенсионной ставки, гарантированной государством; индивидуальных пенсионных накоплений (ежемесячный взнос – 10% от заработной платы) и дополнительных региональных надбавок.

Отношение минимальной среднемесячной заработной платы наших работников (с учетом премий, доплат и надбавок) к установленной национальным законодательством минимальной заработной плате за 2022 год в зависимости от региона деятельности находится в пределах:

- для производственного персонала (мужчины) от 1,2:1 до 2,7:1;

- для производственного персонала (женщины) от 1,2:1 до 2,4:1;
- для административно-управленческого персонала (мужчины) от 2,4:1 до 5,5:1;
- для административно-управленческого персонала (женщины) от 2,4:1 до 4,5:1.

Самое высокое значение данного коэффициента приходится на Мангистаускую и Атыраускую области.

В 2022 году зарплаты 243 тыс. работников Группы Фонда повышены на 5-48% с акцентом на низкооплачиваемые должности.

Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации – не позднее 15 календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Развитие человеческого капитала через наращивание кадрового потенциала, усиление компетенций наших работников в новых областях и непрерывное повышение их квалификации, основываясь на лучших мировых практиках, является одной из наших стратегических задач.

Развитие наших работников основано на принципе 70/20/10, при котором каждый работник отвечает за свое собственное обучение и развитие в соответствии с индивидуальным планом развития. Фонд инвестирует в саморазвитие, обучение, коучинг, менторство, функциональные академии, HR-проекты и профессиональные сообщества внутри Группы Фонда, чтобы создать высококвалифицированный кадровый потенциал. Основные приоритеты для поддержания и усиления конкурентных преимуществ включают в себя внедрение программ развития компетенций, модульных программ обучения, приоритетное

обучение инженеров и технических специалистов и рабочих, развитие дуального обучения для инженерных и технических специальностей, использование цифровых технологий в обучении и разработку программ адаптации для всех уровней персонала. Наши подходы включают в себя разработку внутренней системы обучения, ротацию работников для приобретения и развития навыков, создание пула талантов, улучшение методов оценки, обеспечение передачи знаний между иностранными и местными работниками, поддержку работников в международных программах обучения и внедрение программ аутплейсмента для помощи работникам в переходе к новым возможностям в случае сокращения, реструктуризации, ликвидации или выхода на пенсию.

За 2022 год 625 328 работников Группы Фонда прошли обучение. В этих целях затраты составили 104,3 млрд тенге

при средней стоимости обучения – 166,7 тыс. тенге на одного работника (227,9 тыс. тенге в 2021 году). Общее время обучения персонала в 2022 году составило 11,8 млн часов в год (производственного персонала – 6,1 млн часов в год, административно-управленческого – 5,7 млн часов в год).

Основные принципы управления талантами включают развитие кадрового потенциала Фонда в соответствии с бизнес-стратегией, прозрачность и справедливость, создание пула преемников, отвечающих нашим реальным потребностям, обсуждение карьерных планов и развитие карьеры работников за пределами своего подразделения. Основной задачей системы управления талантами является создание пула работников, обладающих потенциалом для выполнения важных для компании ролей, и обеспечение Фонда необходимыми талантами в будущей перспективе.

Мы проводим регулярную оценку деятельности персонала, которая регулируется Правилами оценки деятельности административных и управленческих работников АО «Самрук-Қазына». Цель оценки – повышение эффективности деятельности работников путем определения требований к результатам работы, навыкам, знаниям и компетенциям работников для достижения стратегических целей Фонда. Оценка деятельности основана на следующих основных принципах:

- предоставление справедливой и объективной обратной связи, построенной на доверии;
- оказание помощи в выявлении потребности в обучении и развитии;
- содействие в улучшении индивидуальных показателей деятельности.

Мы также уделяем внимание системе признания заслуг работников и поощрению за достижения бизнес-результатов, а также совершенствуем систему оплаты труда. Для этого Фонд проводит анализ рынка труда, поддерживает уровень заработных плат в соответствии с финансово-экономическими возможностями, сохраняет дифференцированный подход к определению уровня заработных плат и сокращает разрывы между административно-управленческим и производственным персоналом. Такая же система внедряется в портфельных компаниях.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Мы работаем над созданием эффективной корпоративной культуры, основанной на сильной команде лидеров, вовлеченности и согласованности деятельности работников. Наши корпоративные ценности HIT (Humility, Integrity, Transparency): скромность, честность и прозрачность – лежат в основе нашей корпоративной культуры и являются основными принципами внутренних и внешних коммуникаций.

Наше руководство четко придерживается корпоративных этических норм поведения, поддерживает и развивает корпоративную культуру на высоком уровне и действует в интересах Фонда и населения в целом. Соблюдение и развитие корпоративных ценностей поведения как внутри, так и вне Фонда является зоной ответственности каждого руководителя и работника.

Наша сервисная компания, частное учреждение «Samruk Business Academy»⁵, оказывающая услуги в сфере обучения, оценки и развития персонала, переподготовки и повышения квалификации специалистов Группы компаний Фонда, помогает нам в формировании корпоративной культуры в соответствии с нашими стратегическими целями развития. В отчетном году были проведены следующие значимые мероприятия:

- VII Ежегодный Форум генеральных директоров «Лидерство в области производственной безопасности. Новые вызовы и подходы» АО «НК «ҚазМунайГаз» (75 участников);
- завершено трехлетнее модульное обучение в рамках программы 100 молодых лиц АО «НК «Қазақстан темір жолы»;

- лидерские программы: 2-й модуль «Мансап. Пул Б» (14 участников) для менеджмента и кадрового резерва АО «НК «ҚазМунайГаз»;
- программа «Гендерное равенство» для Фонда (140 участниц приняли участие, завершают проект 71);
- Молодежный форум «Инструменты публичных коммуникаций агентов изменений» для АО «ҚазТрансОйл» (50 участников);
- проведены 1-й и 2-й модули обучения программы Middle Management, рассчитанной на период обучения с октября 2022 года по май 2023 года;
- первый и второй этапы программы по развитию молодых лидеров, целевой аудиторией которой являются молодые специалисты Фонда и портфельных компаний до 35 лет.

Ежегодно мы проводим конкурс «Үздік маман», который направлен на продвижение идеи о всеобщем труде и популяризацию производственных профессий.

Дальнейшие направления развития

- Запуск новых программ обучения (школы HR, PR, IR и т. д.);
- Международная аккредитация FMD Global/Global CCU;
- Внедрение системы SBA LMS (автоматизированная система по распространению знаний и опыта);
- Создание центра прикладных квалификаций с экспертной и методологической поддержкой;
- Разработка производственных программ обучения «Школа нефтегазовой промышленности и нефтехимии», «Школа транспорта и коммуникаций», «Школа IT и телекоммуникаций», «Школа энергетики», Health&Safety School.

⁵ SBA переименован в 2022 году из частного учреждения «Корпоративный университет «Самрук-Қазына», созданного в 2004 году на базе «Единого центра развития персонала».

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

На сегодняшний день в Группе компаний Фонда насчитывается свыше 44,5 тыс. молодых специалистов в возрасте до 30 лет, или 17% от общего количества работников. Доля руководящих и управленческих работников в возрасте до 30 лет – 7%. С целью системного подхода к работе с молодежью, внедрению новых подходов с акцентом на интеллектуальное и профессиональное развитие молодых специалистов в Фонде реализуется План мероприятий по развитию молодежной политики. В каждой портфельной компании определены супервайзеры для работы с молодежью. Внедрен институт Молодежных советов.

Разработана программа проведения интенсивного челленджа *Jas Samiryq* (индивидуальное выполнение заданий по трем направлениям развития – физическое, эмоциональное и интеллектуальное), по итогам которого проведен молодежный образовательный форум для 200 наиболее активных работников портфельных компаний (лидеры мнения).

АО «НАК «Казатомпром» реализует программы «Жас Өркен» и «Ізбасар» для развития молодых специалистов. Цель программы – возвращение талантливых лидеров с перспективой поэтапного карьерного роста на предприятиях компании.



СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Неоспоримым правом работников является право на свободу объединений, право объединяться в профессиональные союзы для защиты интересов трудовых коллективов.

Мы, как социально ответственная компания, полностью поддерживаем это право и создаем благоприятную среду для развития данной институциональной структуры.

Профсоюзы являются хорошим примером платформы для диалога, что подтверждается мировым опытом. На конец 2022 года коллективные договоры подписаны в 38 наших портфельных компаниях (в 2021 году – 37).

Площадкой для регулирования социально-трудовых отношений и развития социального партнерства в Группе компаний Фонда является Центр социального взаимодействия и коммуникаций (далее – ЦСВК). Для координации взаимодействия подразделений Фонда и портфельных компаний в случае возникновения кризисных ситуаций и организаций антикризисных мероприятий с 2021 года действует Оперативный штаб Фонда. За отчетный период проведено 7 заседаний Оперативного штаба.

Мы ведем мониторинг за морально-психологическим климатом в трудовых коллективах. Ведется работа по улучшению условий труда, предотвращению трудовых споров и т. д. При ЦСВК функционирует Центр мониторинга социальной стабильности, осуществляющий в режиме 24/7 сбор и анализ оперативных данных о предпосылках или фактах возникновения социальной напряженности в трудовых коллективах по четырем каналам связи (электронная почта, телефон, мессенджер Whatsapp, веб-сайт). В 2022 году через горячую линию его кол-центра «Нысана» поступило более 23 тыс. сообщений, из них по вопросам социально-трудовых отношений (релевантные) – 1 037.

Зарегистрировано 86 забастовок, 78 из которых приходится на Мангистаускую область, из них 30 забастовок со стороны подрядных организаций нефтегазового сектора.

Внедрена интерактивная Карта социальной стабильности, через которую в режиме реального времени отслеживается ситуация на предприятиях Группы компаний Фонда (в периметре 12 портфельных компаний, более 230 тыс. чел.).

С 2013 года в Группе компаний Фонда проводится Исследование уровня социальной стабильности Samruk Research Services, которое позволяет диагностировать проблемные зоны в социально-трудовых отношениях производственных коллективов по всему Казахстану и своевременно принимать превентивные меры. Оно охватывает практически всех работников компаний.

Уровень социальной стабильности в Группе компаний Фонда по итогам 2022 года удовлетворительный – общий показатель SRS составил 70%, снизившись на 3% по сравнению с 2021 годом (охват более 97 тыс. респондентов). Исследование проводилось посредством СМС-рассылки (онлайн-опрос) и телефонного опроса.

Уже более пяти лет комплексный образовательный проект «Корпоративная школа профсоюзных активистов Фонда» возвращает профессиональных профсоюзных работников новой формации. В программе обучения особое внимание уделяется таким методам, как управление конфликтами, медиация, психология эффективного общения, формирование коллективного договора. Большое внимание также уделяется пошаговому алгоритму создания профсоюза и формирования коллективного договора. В Школе активистов слушателей учат предотвращать возникновение споров, а не бороться

с их последствиями. Программа Школы включает обучение востребованным сегодня навыкам, таким как трудовое право, ведение коллективных переговоров и организация профсоюза.

В марте 2022 года мы запустили проект «Гул медиаторов». Обучение в городах Астана и Алматы прошли 102 работника из различных портфельных компаний Группы Фонда. Целью данного проекта является наличие сертифицированного медиатора в каждой компании Группы Фонда для своевременного выявления и разрешения конфликтов. С 2018 по 2021 год Центр социально-трудовых отношений обучил более 300 профсоюзных работников компаний Группы Фонда по всему Казахстану. Обучение еще 80 профсоюзных лидеров было завершено 19 августа 2022 года.

Еще одно направление – внедрение в Группе компаний Фонда методов IR (Industrial relations – производственные отношения), что позволит повысить социально-бытовые условия на производстве. В 2022 году утвержден Корпоративный стандарт для обеспечения единых подходов и централизованного регулирования развития IR в Группе компаний Фонда, также проведено обучение в области санитарно-эпидемиологического мониторинга социально-бытовых условий, развития внутренних коммуникаций, культуры обратной связи и профилактики давления на рабочем месте, а также об истории и взаимосвязи IR с повесткой ESG и Целями устойчивого развития.

Благодаря принимаемым мерам возникающие трудовые споры решаются в рамках правового поля с применением методов медиации, привлечением локальных профсоюзных организаций Группы компаний Фонда и через обращение в судебные органы.

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Обеспечение производственной безопасности и стремление к «нулевому травматизму» является неотъемлемой частью нашей стратегии. Ввиду специфики нашей деятельности работа на производственных объектах, входящих в группу Фонда, может быть потенциально опасной для людей и служить причиной потери трудоспособности или утраты активов, снижения эффективности производства, финансовых убытков, что может отрицательно сказаться на репутации Фонда. В этой связи 2022 год был объявлен Годом безопасности и охраны труда в Группе компаний Фонда.

Для достижения нашей стратегической цели мы уделяем особое внимание поддержанию эффективной системы управления производственной безопасностью в соответствии с международным стандартом ISO 45001 «Система менеджмента в области охраны здоровья и безопасности труда», которая распространяется на всех работников Группы Фонда. В рамках этой системы мы следуем требованиям национального законодательства Республики Казахстан в области промышленной, пожарной безопасности и охраны труда, а также внедряем лучшие отраслевые мировые практики по обеспечению безопасности на рабочем месте. Мы осуществляем свою деятельность в соответствии с Политикой в области производственной безопасности, Корпоративным стандартом по управлению производственной безопасностью, которые распространяются на портфельные компании, их дочерние и зависимые организации, а также на поставщиков услуг.

При этом компании сами обеспечивают внедрение и сертификацию систем менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и обеспечивают их соответствие требованиям вышеуказанных документов. Совершенствование систем ведется на непрерывной основе посредством разработки или актуализации отдельных процедур по соответствующим направлениям производственной безопасности, разработки плана

мероприятий по повышению эффективности системы производственной безопасности и пр.

Топ-менеджмент Группы Фонда играет важную роль в обеспечении безопасности на рабочем месте. Он является драйвером безопасного поведения и демонстрирует приверженность и вовлеченность в вопросы производственной безопасности. В 2022 году Совет директоров стал уделять еще больше внимания мониторингу здоровья и безопасности работников. Отчеты по производственной безопасности рассматривались на заседаниях Совета директоров. Продолжался мониторинг случаев заражения COVID-19 вне зависимости от стабилизации ситуации в стране.

В Фонде на протяжении трех лет успешно работает диалоговая площадка по обсуждению проблемных вопросов, обмену опытом, а также по рассмотрению стратегических инициатив и идей в области производственной безопасности – Комитет по охране труда, производственной безопасности и охране окружающей среды при Правлении Фонда. В состав данного Комитета входят ответственные представители уровня CEO-1 13 наиболее крупных портфельных компаний. Основной целью Комитета является выработка рекомендаций для Правления Фонда и представителей Фонда в Советах директоров, обеспечение координации и контроля за ходом выполнения мероприятий портфельных компаний по повышению эффективности корпоративной системы управления в области производственной безопасности.

В 2022 году проведено 5 заседаний Комитета по охране труда, производственной безопасности и охране окружающей среды. Работа была сфокусирована на следующих направлениях:

- мониторинг прогресса и результатов деятельности в сфере производственной безопасности;

- рассмотрение результатов расследований несчастных случаев и принятых мероприятий;
- разработка новых и совершенствование существующих нормативных документов и процессов (в том числе ряд решений по цифровизации) в области производственной безопасности.

В крупных портфельных компаниях созданы службы по производственной безопасности. Мы внедряем прямую административную подотчетность функции по производственной безопасности в каждой портфельной компании первому руководителю. Так, в АО «НК «QazaqGaz» в 2022 году функция по производственной безопасности была отделена от производственного блока и сформирована самостоятельная служба, находящаяся в подчинении Председателя Правления Компании. В среднем по Группе Фонда на одного сотрудника производственной безопасности приходится 134 работника.

Мы используем риск-ориентированный подход в обеспечении безопасности на рабочих местах. На регулярной основе в течение отчетного года на различных уровнях управления проводились аудиты состояния рабочих мест. Количество проведенных внутренних аудитов на соответствие требованиям в области производственной безопасности в 2022 году достигло 25 641 аудита (19 073 аудита в 2021 году). При этом из 126 тыс. выявленных несоответствий устранено 121 тыс. По остальным нарушениям установлены более длительные сроки устранения.

Работа без несчастных случаев и аварий на производстве в группе компаний зависит не только от целенаправленных действий работников, но также и от работников подрядных организаций. Предъявляемые требования к подрядным организациям по неукоснительному соблюдению корпоративных положений и правил по безопасности

и охране труда является неотъемлемой частью эффективной системы управления в области производственной безопасности Фонда. Требования, предъявляемые к работникам подрядных организаций, в том числе в части их квалификации и компетенции, такие же, как и к нашим работникам. Эти требования являются частью договоров с подрядными организациями. Их соблюдение оценивается Фондом и портфельными компаниями в ходе выездных аудитов, по фактической оценке, подрядных организаций на соответствие требованиям производственной безопасности.

Большая поддержка работникам на местах оказывается со стороны 178 профсоюзных организаций. В целях сохранения жизни и здоровья работников на рабочих местах совместно с профсоюзами предусматриваются мероприятия по улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации внутреннего и общественного контроля.

Мы ежегодно обеспечиваем финансирование мероприятий по предупреждению несчастных случаев, улучшению санитарно-бытовых условий труда для работников, оздоровления работников, по занулу средств индивидуальной защиты, химчистке и стирке спецодежды, проведению обучения и пропаганды вопросов охраны труда. В 2022 году на эти цели было затрачено 126 млрд тенге (99,8 млрд тенге в 2021-м).

С целью мотивации портфельных компаний к улучшению состояния производственной безопасности по результатам 2022 года впервые внедрена практика присвоения ежегодной номинации Председателя Правления Фонда за достижение результатов в области производственной безопасности. Так, по результатам проведенной оценки номинантом на первое место определена компания АО «Казахтелефом», которая была награждена Почетной грамотой Председателя Правления Фонда.

Ключевые результаты 2022 года

Совместно с нашими портфельными компаниями мы провели системную работу, направленную на совершенствование систем управления производственной безопасностью и снижение уровня травматизма, по следующим направлениям:

- 1) Повышение лидерства и приверженности руководителей. В АО «Казахтелефом», АО «KEGOC», АО «НН «QazaqGaz», ТОО «Samruk-Kazyna Ondeu» по аналогии с Фондом, впервые проведены специализированные Форумы по производственной безопасности. На данных мероприятиях первые руководители, руководители дочерних и зависимых организаций и структурных подразделений приняли на себя обязательства по производственной безопасности. Кроме того, руководители уровня CEO-1 теперь должны будут осуществлять выездные проверки производственных площадок не реже одного раза в два месяца. Всего руководителями компаний уровня CEO-1 в отчетном году проведены 43 проверки.
- 2) Повышение уровня культуры безопасности, изменение осознанности и вовлеченность работников в вопросы производственной безопасности. В 2022 году активно внедрялись проактивные инструменты предупреждения травматизма, такие как регистрация опасных условий, опасных действий, потенциально опасных происшествий (Near Miss), проведение Поведенческих наблюдений безопасности, реализация права каждого работника на приостановку небезопасных видов работ. В 2022 году проведено 136 360 Поведенческих наблюдений безопасности, было приостановлено 2 040 небезопасно выполняемых видов работ (1 797 в 2021-м), что свидетельствует о растущем уровне культуры безопасного труда.
- 3) Обмен опытом как внутри Группы Фонда, так и с передовыми компаниями отраслей промышленности. Руководители и работники служб производственной безопасности посетили и ознакомились с подходами к работе в таких крупных организациях, как

«Тенгизшевройл», «(NOC) Норт Каспиан Оперейтинг Компани», «(KPO B.V.) Карачаганак Петролеум Оперейтинг Б. В.».

Работники АО «Казпочта», в рамках обмена опытом по обеспечению транспортной безопасности, посетили ТОО «Торгово-транспортная компания», работники АлЭС АО «Самрук-Энерго» ознакомились с порядком обеспечения электробезопасности на энергокомплексе ТОО СКЗ-У, и ТОО СКЗ-У с ответным визитом посетили ГРЭС-1.

- 4) Развитие компетенций работников. В 2022 году было обучено 210 406, или 81%, работников в рамках требований законодательства РК в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, 62 114, или 24%, работников были обучены курсам, выходящим за рамки законодательства РК. В том числе на курсах NEBOSH обучено 244 работника, на курсах IOSH – 817 работников, «безопасному вождению» (defensive driving) обучались 3 069 работников. Кроме того, мы разработали свой собственный корпоративный учебный курс «Культура безопасности труда», который получил одобрение Института по технике безопасности и охране здоровья Великобритании и в планах обучить по данному курсу 100% производственного персонала.
- 5) Цифровизация процессов. В системе SAP запущена отчетность по происшествиям и опережающим индикаторам.
- 6) Предупреждение ЧС. Внедрена практика проведения совместных учений по ликвидации условных аварий на опасных производственных объектах. Так, на базе ГНПС «Ақтау» Мангистауского нефтепроводного управления проведено учение Команды управления кризисными ситуациями на тему «Пожар в резервуарном парке».
- 7) Проведение перекрестных аудитов. Всего Фондом совместно с экспертами компаний проведены аудиты в 18 организациях Фонда, в ходе которых выявлено более 600 несоответствий, потенциально являющихся предпосылками к несчастным случаям.

Итогом деятельности стало снижение общего количества пострадавших в результате несчастных случаев на производстве на 16% в сравнении с 2021 годом (с 133 до 111 человек). В оценку производственного травматизма были включены все работники Группы Фонда.

Коэффициент LTIFR составил 0,16, демонстрируя снижение на 27% по сравнению с 2021 годом.

Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Фонда, начал подсчитываться с 2022 года и составил 0,15.

К сожалению, в 2022 году произошло 12 несчастных случаев со смертельным исходом (14 случаев в 2021-м): в АО «НК «Қазақстан темір жолы» – 5, АО «Самрук-Энерго» – 4, АО «НК «ҚазМунайГаз» – 1, АО «НЕГОС» – 1, АО «НАК «Қазатомпром» – 1.

Важным аспектом являются анализ и расследование инцидентов, происходящих на производстве, и принятие мер для предотвращения их повторения в будущем. По каждому случаю проводится анализ, рассылаются информационные бюллетени с кратким описанием обстоятельств, причин и принятых корректирующих мер с целью недопущения их повторения в других компаниях.

55% всех травматических случаев тяжелой степени тяжести приходится на три категории происшествий: падение, спотыкание и поскользывание, воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов и ДТП.

Большинство несчастных случаев с тяжелой степенью тяжести произошли с пострадавшими в возрасте от 36 до 50 лет. Почти треть пострадавших имели стаж работы от 11 до 20 лет. Это свидетельствует о том, что по прошествии времени у работников с большим стажем возникает чувство самоуверенности и отсутствует собранность при выполнении работы. В этой связи наши мероприятия на 2023 год будут направлены в том числе на решение данной проблемы.

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

Мы стремимся помочь каждому работнику сформировать свое собственное осознанное отношение к теме благополучия и привить навыки, необходимые для здоровой и счастливой жизни на работе и вне ее. Фонд проводит планомерную работу по улучшению физического благополучия, формированию полезных привычек для повышения качества жизни, улучшения здоровья и повышения продуктивности.

Управление вопросами в области охраны здоровья и гигиены труда в Группе Фонда проводится в соответствии с требованиями казахстанского законодательства: Трудового кодекса, Кодекса о здоровье, Санитарных правил и инструкций Республики Казахстан, Международных требований в области охраны здоровья и гигиены труда. Не реже чем один раз в пять лет проходит аттестация производственных объектов по условиям труда с привлечением независимой специализированной организации, по результатам которой проводится комплекс организационно-технических мероприятий по улучшению условий и безопасности труда.

По итогам 2022 года количество смертельных случаев, не связанных с трудовой деятельностью, по причине ухудшения здоровья снизилось на 49%, всего зарегистрировано 27 смертельных случаев на рабочем месте, 90% которых вызвано заболеваниями кровообращения, в том числе сердечно-сосудистыми заболеваниями.

Одной из возможных причин высокого процента заболеваний сердечно-сосудистой системы среди работников являются осложнения после пандемии COVID-19 или «постковидный синдром».

В 2022 году зафиксирован рост количества случаев ухудшения здоровья на рабочем месте до 6 384 (3 877 в 2021 году). Одной из причин роста случаев ухудшения здоровья является пандемия COVID-19. В 2022 году 201 463

работника (из подлежащих осмотру 207 407) прошли периодический медицинский осмотр.

С целью снижения случаев ухудшения здоровья, а также для улучшения физического благополучия, формирования полезных привычек для повышения качества жизни работников в портфельных компаниях ведется следующая работа:

- 1) проводится ежегодный медицинский осмотр, предсменный и послесменный контроль за состоянием здоровья работников; по результатам медицинского осмотра выдаются рекомендации по профилактике социально значимых заболеваний, а также по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации;
- 2) разрабатывается ежегодный план мероприятий по оздоровлению работников и улучшению условий труда, согласованный с территориальным подразделением ведомства государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- 3) проводятся спартакиады, спортивные мероприятия на предприятиях и центральных аппаратах ПК, направленные на оздоровление работников;
- 4) медицинскими работниками проводятся санитарно-просветительная работа в виде лекций и беседы по профилактике болезней системы кровообращения, табакокурения, алкоголизма, нерационального питания на производственных объектах;
- 5) работники направляются на санаторно-курортное лечение, выдается материальная помощь к отпуску в целях оздоровления;
- 6) в АО «НК «Қазақстан темір жолы» по рекомендации Фонда установлен новый показатель производственной безопасности, состоящий из четырех индикаторов, в том числе Коэффициент частоты ухудшения состояния здоровья со смертельным исходом с каскадированием на сетевой и региональные уровни управления.

Дальнейшие направления развития

Наша цель на 2023 год – достичь показателя LTIFR O,14, который является корпоративным КГД Фонда. Дополнительно в КГД портфельных компаний включены регистрация поведенческих наблюдений по безопасности, карточек по безопасности и охране труда, проведение аудитов подрядных организаций и другое, что в целом должно позитивно повлиять на минимизацию случаев травматизма.

Мы намерены продолжить нашу работу по повышению уровня культуры безопасности работников, развитию Лидерства топ-менеджмента, обеспечению надежности оборудования и применению действенных методов по предупреждению ЧС.

Для этих целей разработан и утвержден Председателем Правления Фонда План мероприятий по производственной безопасности на 2023 год, состоящий из 38 конкретных мероприятий с установленными сроками, в том числе:

- 100% обучение всего производственного персонала культуре безопасности;
- внедрение систем мотивации и определение четких критериев ответственности за нарушение требований безопасности;
- разработка курсов и проведение обучения работников методам безопасного осуществления наиболее опасных видов работ;

- разработка и контроль исполнения Планов технического перевооружения;
- внедрение процедуры блокировки и маркировок Lockout/tagout (LOTO);
- продолжение работы по автоматизации отчетности и применению цифровых решений.

В том числе портфельными компаниями прорабатывается вопрос внедрения и финансирования следующих инструментов:

- автоматическое оповещение о приближении железнодорожного подвижного состава к месту проведения путевых работ;
- система дистанционного видеоконтроля при движении вагонами вперед – «техническое зрение»;
- система позиционирования работников;
- оснащение крупногабаритной техники световым индикатором опасных зон;
- отслеживание состояния здоровья работников с помощью наручных браслетов и других решений.
- создание постоянно действующего штаба для систематизации работы и оперативного реагирования на возможные ЧС;
- проведение командно-штабных учений по ликвидации аварии, ЧС с привлечением Фонда и государственных органов;
- анализ и при необходимости установка дополнительных приборов, позволяющих в автоматическом режиме

контролировать превышение ПДК опасных веществ в воздухе рабочей зоны;

- продолжение работы по управлению подрядными организациями.

В 2022 году количество выявленных несоответствий во время аудитов в области производственной безопасности в подрядных организациях составило 15 863, из которых устранено 14 707. Таким образом, было принято решение с 2023 года продолжить вести активную работу с подрядными организациями, не входящими в Группу компаний Фонда, по формированию культуры ответственного поведения в области производственной безопасности. Одним из первых этапов работы является внедрение в компаниях отчетности о состоянии производственной безопасности в подрядных организациях. С будущего года закреплена ответственность не менее одного раза в квартал проводить совещания руководством региональных подразделений компаний с подрядными организациями, осуществляющими работы на объектах, что позволит повысить уровень формирования культуры безопасности среди подрядных организаций.

Фонд будет продолжать системную работу в совершенствовании системы производственной безопасности и поддерживать каждого из Группы компаний, кто проявляет лидерство и осознанно соблюдает требования безопасности труда, призывает к этому своих коллег.

