

# СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕМЫ

# 03

- 37 Техника безопасности
- 45 Охрана труда и здоровья
- 50 Система аварийного реагирования
- 53 Обеспечение безаварийного производства
- 56 Безопасность
- 58 Персонал и профессиональная подготовка
- 68 Работа с местным населением

## ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ GRI 102-15

В целях минимизации 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 103-2 (3-3)**



Наши задачи в 2021 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2021 г.	Задачи на 2022 г.
Продолжить реализацию Плана мероприятий по повышению культуры ТБ.	Выполнена на 91 %	Реализация Плана включала в себя повышение осведомленности о «Жизненно важных правилах» (электронное онлайн-обучение), управление последствиями, лидерство и наставничество, оценку компетентности по ОТ, ТБ и ООС, присутствие руководства на участках работ, упрощение процедур. Название программы было изменено с фокусом на лидерство.	Продолжить реализацию Плана мероприятий по развитию лидерства и повышению культуры в сфере ТБ.
Завершить оценку компетентности руководителей нижнего звена по 10 элементам ОТ, ТБ и ООС для объекта КПК.	Выполнена на 100 %	Оценка компетентности руководителей нижнего звена была завершена.	–
Выполнить План коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2021 г.	Выполнена на 97 %	Реализация Плана включала в себя повышение осведомленности в сфере ОТ, ТБ и ООС, механизмы поощрения, реализацию программ и кампаний, механизмы взаимодействия и рабочих совещаний.	Выполнить План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС на 2022 г.
Выполнить мероприятия по реализации Плана обеспечения дорожной безопасности.	Выполнена на 90 %	14 из 22 мероприятий Плана выполнены, остальные 8 мероприятий продолжаются в 2022 году. Подробнее см. в разделе «Дорожная безопасность».	Пройти сертификацию системы менеджмента безопасности дорожного движения по стандарту ISO 39001.
	Новая задача		Провести оценку уровня культуры ТБ в Компании.

## Почему это важно для нас?

Охрана труда, техника безопасности и целостность объекта – ключевые факторы успеха в разработке и эксплуатации любого нефтегазо-конденсатного 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.

**GRI 103-1 (3-3), 102-15**

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

**Граф. 1. Частота ТПТ и ТПУ: КПО и подрядные организации, 2016–2021 гг. GRI 403-9**



Прим. Для расчета частоты ТПТ и ТПУ в КПО применяется следующий метод:

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

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

В 2021 году ЧТПУ в КПО составила

# 0,09

В 2021 году ЧТПТ в КПО составила

# 0,03

## ПОКАЗАТЕЛИ ПО ОТ И ТБ GRI 103-3 (3-3), 403-2, 403-9

Мы планируем деятельность в области техники безопасности и охраны труда, отслеживая динамику своего прогресса и наблюдая за событиями в мире. Свои успехи в области техники безопасности и охраны труда мы измеряем с помощью частоты происшествий, имевших место за период выполнения определенного объема работ с учетом человеко-часов. Наши показатели по охране труда и технике безопасности представлены за период 2016–2021 гг. с акцентом на 2021 г.

На графике 1 показаны частота травм с потерей трудоспособности (ЧТПТ)<sup>2</sup> и частота травм, подлежащих учёту (ЧТПУ)<sup>3</sup>.

В 2021 году в КПО количество травм, подлежащих учёту, снизилось вдвое. Количество травм с потерей трудоспособности также снизилось (с двух в 2020 г. до одной травмы в 2021 г.). В 2021 году ЧТПТ в КПО составила 0,03 (по сравнению с 0,06 в 2020 г.) и ЧТПУ – 0,09 (по сравнению с 0,18 в 2020 г.). Снижение количества травм в основном связано с

последовательным выполнением ряда мероприятий плана по развитию лидерства и повышению культуры ТБ и плана по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС, а также с завершением оценки компетентности руководителей нижнего звена в области ОТ, ТБ и ООС.

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

В таблице 7 представлены показатели ЧТПТ КПО в сопоставлении с ЧТПТ подрядных организаций за последние три года. Данные КПО и подрядных организаций представлены по отдельности. Для получения сводного показателя следует применять формулу расчета, а не суммировать данные.

**Таб. 7. Частота травм с потерей трудоспособности: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2019–2021 гг. GRI 403-9**

Показатели эффективности	2021	2020	2019
Частота травм с потерей трудоспособности (КПО)	0,14	0,00	0,13
Частота травм с потерей трудоспособности (подрядные организации)	0,00	0,07	0,04

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

**Таб. 8. Частота травм, подлежащих учёту: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2019–2021 гг. GRI 403-9**

Показатели	2021	2020	2019
Частота травм, подлежащих учёту (КПО)	0,14	0,00	0,13
Частота травм, подлежащих учёту (подрядные организации)	0,08	0,22	0,33

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

КПО стремится создать безопасные места для работы. Несмотря на это, в течение 2021 г. в Компании имели место три происшествия, приведшие к различным травмам, полученным работниками КПО и подрядных организаций.

**Таб. 9. Происшествия в 2021 г. GRI 403-9**

Вид травмы	Описание	Кол-во
Случай временной потери трудоспособности	Поражение глаз (химический ожог) в результате выброса раствора каустической соды	1
Травмы, подлежащие учёту, полученные работниками, которые после медицинского лечения смогли продолжить работу или были переведены на легкий труд	Травма предплечья (порез) острым предметом	1
	Травма руки в результате поскользывания и падения	1
<b>ИТОГО</b>		<b>3</b>

В 2021 году не было зарегистрировано ни одного значительного ДТП. Частота дорожно-транспортных происшествий (ЧДТП) на 1 млн км пробега в 2021 г. осталась равна нулю (так же, как и в 2020 г.). Нулевой показатель ДТП связан с выполнением ряда мероприятий по Плану улучшения дорожной безопасности, оценкой навыков вождения и другими достижениями, описанными в разделе «Дорожная безопасность».

В 2021 г. пробег транспортных средств КПО составил 40,2 млн км по сравнению с 37,9 млн км в 2020 г.

**Таб. 10. Частота дорожно-транспортных происшествий: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2019–2021 гг. GRI 403-9**

Показатель эффективности	2021	2020	2019
Частота дорожно-транспортных происшествий (КПО)	0,00	0,00	0,00
Частота дорожно-транспортных происшествий (подрядные организации)	0,00	0,00	0,03

**Таб. 11. Частота происшествий со смертельным исходом: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2019–2021 гг. GRI 403-9**

Показатель эффективности	2021	2020	2019
Частота происшествий со смертельным исходом (КПО)	0,00	0,00	0,00
Частота происшествий со смертельным исходом (подрядные организации)	0,00	0,00	0,00

**Граф. 2. Частота значительных дорожно-транспортных происшествий: КПО и подрядные организации, 2019–2021 гг. GRI 403-9**



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

**Граф. 3. Частота происшествий со смертельным исходом: КПО и подрядные организации, 2019–2021 гг. GRI 403-9**



Прим. 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.



В 2021 году работниками КПО и подрядных организаций было отработано 32 265 055 чел.-часов: 21 % из них (6 924 081 чел.-час) отработано сотрудниками КПО и 79% (25 340 974 чел.-часов) – работниками подрядных организаций.

**Таб. 12. Количество отработанных человеко-часов: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2019–2021 гг. GRI 403-9**

Показатели	2021	2020	2019
Количество отработанных чел.-часов (КПО)	6 924 081	7 269 825	7 829 313
Количество отработанных чел.-часов (подрядные организации)	25 340 974	26 955 757	27 339 092
<b>Всего</b>	<b>32 265 055</b>	<b>34 225 582</b>	<b>35 168 405</b>

В 2021 году в КПО было зарегистрировано лишь одно потенциально опасное происшествие: происшествие, связанное с технологическим процессом, с нанесением ущерба имуществу.

**Таб. 13. Количество потенциально опасных происшествий\*: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2019–2021 гг. GRI 403-9**

Показатели	2021	2020	2019
Количество потенциально опасных происшествий (КПО)	0	1	3
Количество потенциально опасных происшествий (подрядные организации)	1	1	8
<b>Всего</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

\*Потенциально опасное происшествие (ПОП) – происшествие или потенциально опасный случай, которые могут привести к одному или нескольким смертельным случаям.

В 2021 году в Компании было зарегистрировано 64 потенциально опасных случая (далее – ПОС): из них 39 (61 %) были выявлены по процедуре оповещения о происшествиях, 25 (39%) – выявлены с помощью карточек ОТ, ТБ и ООС. По каждому ПОС, как и по каждому происшествию, КПО проводит тщательное расследование, устанавливаются непосредственные и основные причины и разрабатываются рекомендации для исправления недостатков и предотвращения повторения происшествий.

**Таб. 14. Количество потенциально опасных случаев\*: КПО в сопоставлении с подрядными организациями, 2019–2021 гг. GRI 403-9**

Показатели	2021	2020	2019
Количество потенциально опасных случаев (КПО)	21	27	47
Количество потенциально опасных случаев (подрядные организации)	43	46	64
<b>Всего</b>	<b>64</b>	<b>73</b>	<b>111</b>

\* 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.

**СРАВНЕНИЕ С ДРУГИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ОТРАСЛИ**

**GRI 103-3 (3-3)**

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

В 2021 году количество травм с потерей трудоспособности в КПО уменьшилось (одна в 2021 г. в сравнении с двумя в 2020 г.). Если сравнивать КПО с другими компаниями отрасли в 2021 г., показатель частоты травм с потерей трудоспособности КПО лучше показателей 10 ведущих компаний IOGP и среднестатистического показателя IOGP (см. график 4).

**Граф. 4. Показатели КПО в сравнении с аналогичными показателями IOGP, 2008–2021 гг. GRI 103-3 (3-3)**



Ежегодное награждение сотрудников за вклад в области ОТ, ТБ и ООС за 2020 г.

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ОТ, ТБ И ООС НА 2021 ГОД

GRI 102-11 (2-23), 103-3 (3-3), 403-7

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 2021 году КПО применила структурированный подход к подготовке Плана мероприятий по улучшению ОТ, ТБ и ООС для обеспечения согласованности Плана и КПЭ и достижения поставленных задач.
- ▶ План мероприятий по улучшению ОТ, ТБ и ООС КПО на 2021 год состоит из взаимосвязанных направлений:

- ▶ Для решения этих задач были разработаны вспомогательные планы.
- ▶ Все заинтересованные стороны КПО признали и разделили совместные цели и вспомогательные планы.
- ▶ КПО провела совместную работу по реализации планов и укреплению барьеров для достижения основной цели.

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

В следующих параграфах мы описываем мероприятия Плана по развитию лидерства и повышению культуры в сфере ТБ, а также плана по дорожной безопасности. Охрана окружающей среды, целостность производства, управление рисками и охрана здоровья представлены в других главах.

### «ЗОЛОТЫЕ ПРАВИЛА» И «ЖИЗНЕННО ВАЖНЫЕ ПРАВИЛА» КПО

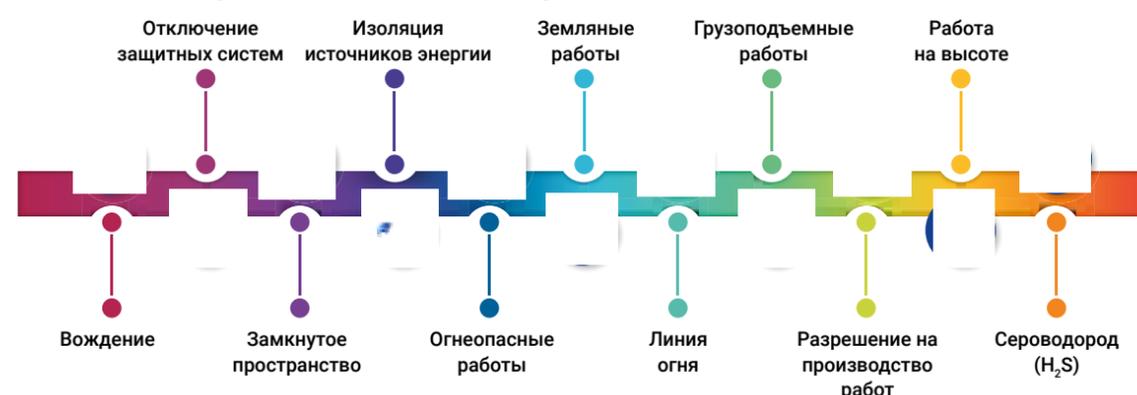
GRI 103-3 (3-3), 403-1, 403-2, 403-7

В рамках Политики КПО по ОТ, ТБ и ООС с целью повышения культуры безопасности и снижения происшествий в КПО установлены три основных «золотых правила» (с 2017 г.) и 11 «жизненно важных правил» (с 2019 г.).

«Золотые правила» регулируют подход Компании к технике безопасности и охране труда: соблюдать законодательные нормы, вмешаться, если возникла опасность, и уважать коллег в процессе взаимодействия.

«Жизненно важные правила» основаны на правилах Ассоциации производителей нефти и газа (IOGP) и созданы в рамках стандартизации мировых правил по ОТ и ТБ среди организаций нефтегазовой промышленности, а также с целью улучшения обмена знаниями, опытом и извлеченными уроками. Эти правила фокусируют внимание на 11 видах работ с высокой степенью риска:

Рис. 8. 11 видов работ с высокой степенью риска



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

Эти установленные правила применимы ко всем сотрудникам КПО, подрядных и субподрядных организаций и распространяются на все активы и производственные мощности, где оперирует Компания.

В целях дальнейшего повышения осведомленности персонала о «Жизненно важных правилах» в 2021 году была запущена кампания углубленного изучения «Жизненно важных правил», включающая разработку учебных материалов и тестирование (электронное обучение) сотрудников для обеспечения эффективного понимания. Результаты, полученные сотрудниками, включают:

- ▶ электронный курс обучения «Отключение защитных устройств» успешно прошли 3 589 человек;
- ▶ электронный курс обучения «Линия огня» успешно прошел 3 571 человек.

### УПРАВЛЕНИЕ ПОСЛЕДСТВИЯМИ

GRI 103-3 (3-3), 403-1

В КПО функционирует «Модель поведенческой ответственности в области ОТ, ТБ и ООС и управления последствиями», обеспечивающая систематическое изучение поведения работника, имеющего позитивные либо негативные последствия, а также определяющая соответствующие награждения либо взыскания.

В 2021 году работа по ознакомлению персонала Компании и подрядных организаций с данной моделью была продолжена посредством онлайн-совещаний. Было охвачено 90% сотрудников подрядных организаций с высоким и средним уровнями рисков. Проведение ознакомительных сессий по «Модели поведенческой ответственности в области ОТ, ТБ и ООС и управления последствиями» будет продолжено для руководства КПО с тем расчетом, чтобы руководители способствовали внедрению «Модели управления последствиями» по всей Компании.

### ЛИДЕРСТВО И КУЛЬТУРА В ОБЛАСТИ ОТ, ТБ И ООС

Программа лидерства и культуры в области ОТ, ТБ и ООС была разработана для постоянного улучшения охраны труда и техники безопасности, а также для развития и совершенствования навыков непосредственных руководителей работ, для обучения работников на местах внедрения безопасных методов работы.

Реализация программы была продолжена в 2021 году. Для работников отдела скважинных операций, директора по реализации проектов и их подрядных организаций были организованы курсы «Коучинг, вовлечение и вмешательство». Также при поддержке отдела по корпоративным вопросам техники безопасности подрядная организация KMG-Parker Drilling внедрила обучающую программу для мастеров бригад «Останови работу» среди своих сотрудников. По инициативе отдела по социальным проектам отдел по корпоративным вопросам ТБ провел ознакомительные мини-сессии по коучингу, вовлечению и вмешательству для руководителей подрядных организаций отдела социальных проектов в г. Уральске.

### 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 2021 году общее количество участия в обходах по ОТ, ТБ и ООС высшим руководством составило 127, по сравнению с запланированными 70 (181% выполнения плана).

### ДОРОЖНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

GRI 103-3 (3-3), 403-9

Для обеспечения более устойчивых показателей по дорожной безопасности КПО продолжает реализацию Плана мероприятий по улучшению дорожной безопасности. В 2021 году Компания выполнила 90% мероприятий данного плана.

Ключевые достижения и реализованные мероприятия в области безопасности дорожного движения в 2021 году включают:

- ▶ внедрение параметров новой системы мониторинга транспортных средств (СМТС) как для первичной, так и для вторичной логистики КПО, приведенных в соответствие с передовой международной практикой, для дальнейшего улучшения работы водителей;
- ▶ оценку компетентности более 170 водителей КПО и подрядных организаций, как выборочную, так и с применением риск-ориентированного подхода, т.е. на основании RAG-отчетов СМТС, типа транспортных средств, типа груза, пробега в километрах;
- ▶ проверку эффективности обеспечения безопасности дорожного движения 6 подрядных организаций, имеющих самые низкие показатели по дорожной безопасности;
- ▶ ямочный ремонт основных дорог месторождения, замену дорожных знаков, нанесение дорожной разметки;
- ▶ организацию внеочередных собраний для водителей КПО и подрядных организаций по безопасности дорожного движения в зимнее время, рискам на дороге, в том числе риску наезда или столкновения с животными на дорогах;

ISO 39001: Система менеджмента безопасностью дорожного движения – успешно пройдена предварительная сертификация с полным соответствием требованиям стандарта. КПО планирует пройти сертификацию по данному стандарту в 2022 году.



Победитель награды ЭНИ «Чемпион по ОТ, ТБ и ООС 2021» - Марат Дусинбаев

## КУЛЬТУРА ОТ, ТБ И ОВОС GRI 103-3 (3-3), 102-11 (2-23), 403-5

В 2021 году был введен новый План мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС, охватывающий все службы ОТ, ТБ и ООС, а именно: управление ОТ, ТБ и целостности производства, отдел ОТ, ТБ и ООС производственного директора, отдел ОТ, ТБ и ООС в структуре директората по реализации проектов, корпоративный отдел по охране окружающей среды, для координации всех мероприятий в области ОТ, ТБ и ООС, в т.ч. предстоящие и текущие мероприятия, встречи, планы. Совместными усилиями было выполнено 97% запланированных мероприятий в соответствии с графиком.

В рамках Плана мероприятий по улучшению коммуникаций в области ОТ, ТБ и ООС в декабре 2021 г. был проведен Форум по вопросам ОТ, ТБ и ООС с участием высшего руководства КПО и представителей 54 подрядных организаций в гибридном формате – часть участников присутствовала лично в месте проведения Форума, а другая часть присоединилась онлайн. Цель Форума состояла в совместном рассмотрении показателей по ОТ, ТБ и ООС, обмене опытом и проведении обсуждений о культуре безопасности и ее элементах, о том, на какой ступени «Лестницы культуры безопасности» находится Карачаганакский проект и что можно сделать для дальнейшего улучшения.

В прошлом году была запущена новая база данных «Извлеченные уроки из происшествий», в которой каждый может найти архив извлеченных уроков как по внутренним происшествиям КПО, так и по происшествиям из внешних источников, а также полезные «минутки по ТБ» на различные актуальные темы. В новой базе доступна расширенная система поиска, которая позволяет находить конкретный случай по определенным параметрам (например, сопутствующие жизненно важные правила или типы травм, мероприятия и проч.).

С целью содействия и продвижения Программы вакцинации КПО от COVID-19 вакцинированным сотрудникам было предложено поделиться своим опытом вакцинации и мотивацией. Все истории были показаны посредством всплывающих сообщений на экранах ПК.

Совместно с «Радио Аксай» мы провели конкурс рисунков среди детей г. Аксая, посвященный Международному дню защиты детей с целью направить их внимание на безопасность дорожного движения. Награждение проходило в радиозфире и в социальной сети Instagram. Кроме того, сотрудниками КПО была представлена презентация на тему «Безопасность начинается дома» для ознакомления и обсуждения в кругу семьи. В ней описаны риски и опасности, с которыми дети могут столкнуться в повседневной жизни, и советы, как избежать неблагоприятных последствий небезопасных действий.

## ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Чтобы свести к минимуму риски и влияние Компании на профессиональное здоровье, мы поставили перед собой ряд задач. Результаты их выполнения представлены далее.



Таб. 15. Задачи в области охраны здоровья GRI 103-2 (3-3)

Наши задачи в 2021 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2021 г.	Задачи на 2022 г.
Продолжить реализацию программы психологического здоровья работников, включающей в себя: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Программу по стрессоустойчивости, которая будет возобновлена в полном объеме при условии снятия КВИ-ограничений; виртуальные сессии в более активном режиме;</li> <li>▶ Программу психологической поддержки;</li> <li>▶ Программу психического здоровья «Со мной что-то не так».</li> </ul>	Выполнена частично	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Программа по стрессоустойчивости была приостановлена из-за ограничений COVID-19. Попытки проводить сеансы онлайн имели ограниченный успех.</li> <li>▶ Программа психологической поддержки (Программа психического здоровья) успешно реализована в 2021 году.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Возобновить Программу по стрессоустойчивости после ослабления ограничений, связанных с пандемией.</li> <li>▶ Продолжить программу психического здоровья.</li> </ul>
Продолжить плановые и внеплановые проверки санитарно-бытовых условий на объектах подрядных организаций.	Выполнена	В 2021 г. целью аудитов была проверка санитарно-бытовых условий на объектах подрядных организаций в рамках программы «Заботы о людях». Проведено шесть аудитов.	Оказать помощь Директорату по реализации проектов и отделу производственных отношений в проведении проверок условий на объектах проживания работников подрядных организаций, особенно в связи с плановым капремонтом в сентябре 2022 г.
Реализовать Программу контроля рисков утомления.	Выполнена	Директорат по реализации проекта, Отделы транспорта и безопасности провели оценку рисков, связанных с утомлением, и разработали планы управления рисками.	Продолжить реализацию Программы контроля рисков утомления в КПО. Особое внимание уделить капремонту в 2022 г.
Рассмотреть возможность изменения концепции программы Global Challenge в условиях ограничительных мер КВИ.	Не выполнена, отменена	Инициатива Global Challenge была отменена из-за пандемии КВИ. Нет планов продолжать программу в 2022 году в существующем виде.	
Установить 10 автоматических наружных дефибрилляторов (АНД).	Выполнена частично	Завершена переподготовка лиц, оказывающих первую помощь. Было закуплено и установлено 10 автоматических наружных дефибрилляторов (АНД) в офисах КПО в г. Аксае.	Приобрести и установить 10 автоматизированных наружных дефибрилляторов (АНД) в офисах месторождения.
Приобрести и установить пять установок программно-аппаратных комплексов электронной системы медицинского осмотра (ЭСМО) по всем медпунктам Компании.	Завершена	В течение 2020–2021 гг. семь комплексов ЭСМО установлены и работают в пяти медицинских пунктах КПО. Система ЭСМО заменяет предсменное медицинское обследование, проводимое вручную. Объем – АД, пульс, температура тела, алкотест. Результаты медицинских осмотров доступны супервайзерам онлайн.	
Рассмотреть вопрос о проведении аудита по снижению риска легионеллеза в зависимости от эпидемиологической ситуации.	Выполнена	Была проведена проверка статуса реализации Плана снижения риска легионеллеза. Мероприятия, установленные в Плане, реализованы на большинстве объектов.	Продолжить исполнение требований по предотвращению рисков легионеллеза.

## Почему это важно для нас?

Гигиена труда очень важна не только потому, что мы проводим почти треть своей жизни на работе и факторы рабочего места влияют на наше общее состояние здоровья, но также из-за взаимосвязи между непрофессиональным заболеванием и нашей способностью работать.

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

Цель состоит в том, чтобы предотвратить и смягчить любое негативное воздействие факторов производственной среды. Это достигается созданием и поддержанием безопасных условий труда, обустройством рабочих мест к потребностям работника или переводом их на другую работу и, наконец, направлением их к необходимым специалистам. **GRI 103-1 (3-3), 102-15**

## ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЭКСТРЕННОЙ ПОМОЩИ **GRI 103-3 (3-3), 403-3**

Готовность к экстренной медицинской помощи и быстрое реагирование имеют решающее значение для компании КПО.

Командой медицинского обеспечения КПО налажена система экстренного реагирования, предусматривающая круглосуточное оказание неотложной доврачебной помощи работникам. Проведение предсменного медицинского осмотра работников и наличие 4-х медицинских пунктов организованы с целью снижения рисков для здоровья, безопасности и окружающей среды в полевых условиях.

**Таб. 16. Показатели оказания медицинской помощи, 2021 г.**

Показатели оказания медицинской помощи	
Пациенты, обратившиеся в клиники	1 075
Пациенты, доставленные в медицинские учреждения	49
Учения и практические занятия	274
Работники, обученные оказанию первой помощи	1
Предсменное медицинское освидетельствование (водители/операторы/электрики)	
Осмотры	90 479
Случаи непригодности к работе	9
Выборочные тесты на алкоголь	977
Положительные результаты выборочных тестов на алкоголь	5
Экстренная медицинская помощь	
Количество экстренных вызовов	49

### ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОТДЕЛА ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ В ПАНДЕМИЮ КВИ **GRI 403-2, 403-3, 403-6**

За период с января по сентябрь 2021 г. 88 пациентов с КВИ находились под наблюдением медицинского персонала КПО в Чешском городке. 53 пациента с КВИ были эвакуированы с рабочих мест в г. Аксай и с месторождения. СИЗ (маски, перчатки, дезинфицирующие средства для рук) ежемесячно предоставлялись всем сотрудникам КПО.

Медицинская бригада по КВИ, состоящая из сотрудников Департамента здравоохранения и волонтеров из отделов КПО, продолжала участвовать и оказывать помощь по преодолению воздействия пандемии.

В 2021 году сотрудники КПО и подрядных компаний прошли более 170 000 ПЦР-тестов. Это помогло контролировать распространение заболеваний на рабочем месте и среди местного населения.

В течение 2021 г. санитарная лаборатория КПО провела 47 инспекций на объектах Компании для проверки соблюдения мер санитарно-дезинфекционного режима.

Дезинфекция рабочих мест после случаев заражения КВИ была организована с привлечением подрядчика.

### ПРОГРАММА ВАКЦИНАЦИИ

В 2021 году КПО поддержала усилия Республики Казахстан по вакцинации от COVID-19, создав Центр вакцинации в Аксайской больнице. Более 94% сотрудников, подлежащих вакцинации, были полностью вакцинированы. Этого удалось достичь благодаря использованию ряда инструментов:

- Коммуникация и обучение (специальная веб-страница, сессии «Спросите врача», плакаты,

баннеры и всплывающие сообщения, рассказы о вакцинации и т. д.);

- Освобождение от ПЦР-тестирования вакцинированного персонала;
- Лотерея с ценными подарками;
- Бонус за достижение целей вакцинации.

### СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ ЭКСТРЕННОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ БОЛЬНИЦЫ Г. АКСАЯ **GRI 102-44, 203-1**

Проект модернизации Аксайской больницы был запущен в январе 2020 г. с целью модернизации возможностей неотложной и интенсивной медицинской помощи больницы путем достижения международных стандартов в течение пяти лет (2020–2025 гг.) в рамках выполнения проектов социальной инфраструктуры. Проект включает в себя

усовершенствование оборудования и инфраструктуры, а также развитие необходимых компетенций и внедрение систем управления.

В реализации проекта продемонстрирован хороший прогресс, а также осязаемое влияние на клинические результаты (например, показатели хирургической смертности и общие показатели смертности). Хорошие результаты тестов подтверждают примеры спасения жизней людей благодаря новым методам и протоколам. Медики и местные жители оставили массу положительных отзывов в социальных сетях.

Отдел здоровья КПО, отдел здравоохранения при акимате ЗКО и руководство Аксайской районной больницы совместно управляют проектом на благо населения Бурлинского района и сотрудников КПО. Надзор за проектом осуществляет Совместный комитет операторов (СКО) из медэкспертов, созданный с целью совместного предоставления технических консультаций.

## КОНТРОЛЬ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ РАБОТНИКОВ **GRI 403-3, GRI 403-6**

### МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

Сотрудники КПО получают медицинскую страховку, дополняющую медицинские услуги, предоставляемые в рамках гарантированного бесплатного медицинского обслуживания и обязательного медицинского страхования в РК. Медицинская страховка включает в себя ряд услуг – от амбулаторной помощи до стационарного лечения и возмещения затрат на лекарственные средства и стоматологические услуги. Работники с хроническими заболеваниями направляются на диспансерное наблюдение для регулярных осмотров и лечения.

### АВТОМАТИЧЕСКИЕ НАРУЖНЫЕ ДЕФИБРИЛЛЯТОРЫ

При остановке сердца шансы на выживание снижаются на 10% с каждой минутой задержки. В КПО задержки до дефибрилляции могут достигать 15 минут. Автоматические наружные дефибрилляторы (АНД) позволяют лицам, оказывающим первую помощь (т.е. обученным неспециалистам), проводить дефибрилляцию пациента. В 2021 году следующие мероприятия были выполнены:

- Завершена переподготовка лиц, оказывающих первую помощь в КПО

- Приобретено и установлено 10 АНД в офисах КПО в г. Аксае
- Запрошен бюджет на дополнительные АНД

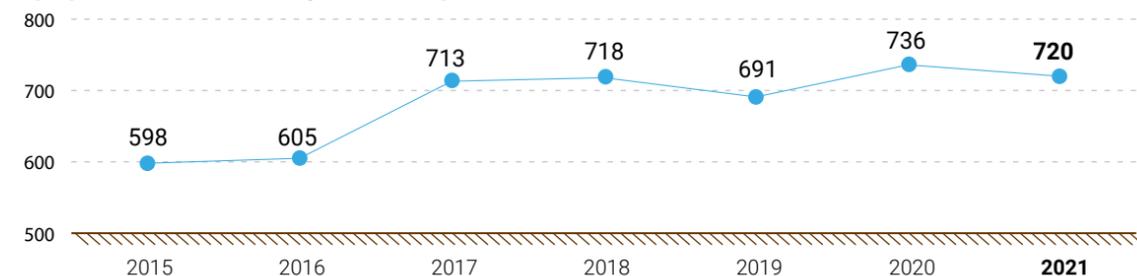
### ЭЛЕКТРОННАЯ СИСТЕМА МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА

Электронная система медицинского осмотра (ЭСМО) – проект цифровизации и оптимизации процесса предсменного медицинского осмотра, который заменит очные осмотры. В 2021 году были закуплены и установлены системы ЭСМО в пяти медпунктах КПО.

## МОНИТОРИНГ ОТСУТСТВИЯ СОТРУДНИКОВ ПО СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ GRI 403-3, 403-10

В 2021 году по сравнению с 2020 годом показатели отсутствия работников КПО по состоянию здоровья понизились незначительно.

Граф. 5. Показатель отсутствия на рабочем месте КПО, 2015–2021 гг.



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

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

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ GRI 403-2, 403-3, 403-10

Нефтегазовая промышленность представляет собой опасное производство с рядом вредных производственных факторов на рабочих местах (сероводород, химические вещества, шум и вибрация, климатические факторы, биологические, психосоциальные и др.), которые требуют выявления, оценки и управления сопутствующими рисками во избежание воздействия на здоровье. Эти процессы в КПО хорошо отлажены и обеспечивают надежные механизмы контроля.

В 2021 году работа по оценке рисков для здоровья проводилась на объекте Экоцентра. По результатам оценки был составлен план корректирующих мероприятий для дальнейшего выполнения.

В 2021 году профессиональные заболевания среди сотрудников КПО не диагностированы.

## ПРИГОДНОСТЬ К РАБОТЕ GRI 403-2, 403-3, 403-6

Посредством оценки профессиональной пригодности по состоянию здоровья перед приемом на работу, обеспечивающей базовый уровень и периодические медицинские осмотры с отслеживанием любых неблагоприятных изменений, КПО стремится обеспечить условия, в которых сотрудники могут выполнять работу безопасно, без недопустимого риска для себя, Компании или третьих лиц.

Соответствующие нормативные акты Республики Казахстан, а также руководящие принципы Международной ассоциации производителей нефти и газа (IOGP) обеспечивают правовую и техническую основу для процедуры КПО «Правила определения пригодности к работе».

Одним из ключевых элементов является предоставление сотрудникам доступа к процессу апелляции в случаях, когда они не удовлетворены результатами своей медицинской оценки пригодности к работе.

## ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ GRI 103-2 (3-3), 403-6

### ПРОГРАММА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ

Программа психологической помощи сотрудникам направлена на предотвращение причинения вреда работникам КПО в результате проблем с психическим здоровьем, а именно с тревогой, депрессией, саморазрушением и самоубийством.

Программа включает в себя конфиденциальные консультации квалифицированных сторонних психологов с использованием мультимедиа, видео или личных встреч, доступные 24/7 через установленную горячую линию. Программа также предлагает групповые занятия, лекции, дискуссии и обучение восстановлению психического здоровья. Неотложная психологическая помощь оказывается в случаях посттравматических стрессовых расстройств в результате стихийных бедствий, аварий с множественными человеческими жертвами, терроризма и других.

### УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ УТОМЛЕНИЯ

Утомление – это отсутствие концентрации внимания, возникающее из-за недостатка сна. Нефтяная и газовая промышленность имеет ряд факторов, которые могут способствовать утомлению.

В 2021 году результаты пилотной программы Управления рисками утомления были проанализированы и учтены транспортным отделом при составлении графиков работы водителей. КПО внедрила Процедуру управления рисками, связанными с утомлением, в которой описаны процессы управления, сводящие к минимуму риски производственных травм или инцидентов, связанных с утомлением.

## ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОБЪЕКТОВ GRI 403-3

КПО регулярно контролирует санитарно-гигиеническое состояние промышленных объектов. В таблице 17 представлены данные мониторинга за последние три года.

Каждый случай несоблюдения нормативных ограничений анализируется, и принимаются соответствующие меры. Например, начали выводить из употребления люминесцентные лампы, из-за которых был низкий уровень освещенности.

Шум присущ таким производственным объектам, как компрессорные станции. Реализуемая в КПО Программа сохранения слуха – пример применения мер контроля, направленных на снижение воздействия на работников шума высокого уровня.

### АТТЕСТАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ

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

В 2021 году аттестацию Экоцентра провела лицензированная подрядная организация. Оценивались условия на рабочих местах для 14 позиций, пять из которых были оценены как вредные. По результатам аттестации подготовлены планы корректирующих мероприятий и переданы ответственным лицам для дальнейших действий. В 2022 году подлежат аттестации по условиям труда такие крупные объекты, как КПК, УКПГ-2 и УКПГ-3.

Таб. 17. Мониторинг производственных факторов, 2019–2021 г.

Производственные факторы	2021		2020		2019	
	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий	Кол-во исследований	Кол-во несоответствий
Шум	368	83	398	110	440	114
Вибрация	63	12	63	15	78	25
Электромагнитные поля	3 676	50	3 500	35	4 164	36
Электростатические поля	2 048	0	1 737	0	2 322	0
Освещение	2 743	730	2 861	660	3 085	703
Микроклимат	5 250	360	5 670	430	6 630	502
Воздух рабочей зоны	12 342	0	11 607	0	15 741	0
<b>ИТОГО</b>	<b>26 490</b>	<b>1 235</b>	<b>25 836</b>	<b>1 250</b>	<b>32 190</b>	<b>1 380</b>



Работники медицинского отдела во время проверки оборудования реанимобиля

## Почему это важно для нас?

Аварийное реагирование и управление кризисными ситуациями являются ключевым элементом в управлении компанией КПО, поскольку в случае эскалации аварийной ситуации работники КПО и подрядных организаций, как и жители близлежащих населенных пунктов, могут оказаться в зоне возможного воздействия опасных и вредных факторов.

Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них предполагают выявление вероятных внештатных ситуаций и аварий, а также формирование организационной структуры и ресурсов для минимизации воздействия последствий таких аварий на людей, окружающую среду, активы и репутацию Компании. Данные ресурсы также используются для оказания поддержки силам и средствам государственных аварийно-спасательных служб Бурлинского района в борьбе с пожарами на селитебных и сельскохозяйственных землях, а также с последствиями паводков.

GRI 102-15, 103-1 (3-3)

## СИСТЕМА АВАРИЙНОГО РЕАГИРОВАНИЯ

GRI 103-1 (3-3), 103-2 (3-3), 102-11 (2-23), 102-44

В случае возникновения происшествия, аварии или чрезвычайной ситуации в компании КПО действует надежная трехуровневая система аварийного реагирования, необходимая для проведения первоочередных мероприятий, оценки масштабов ЧС, планирования и реализации действий по локализации и ликвидации ЧС, а также по устранению последствий. Графически система представлена на рис. 9.

Рис. 9. Система аварийного реагирования КПО GRI 103-2 (3-3), 403-5



В 2021 ГОДУ КОМПАНИЯ КПО ВНЕДРИЛА РЯД МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ АВАРИЙНОГО УПРАВЛЕНИЯ. В ЧАСТНОСТИ, ГРУППЫ АВАРИЙНОГО УПРАВЛЕНИЯ II УРОВНЯ НА МЕСТОРОЖДЕНИИ И В Г. АКСАЕ БЫЛИ ОБЪЕДИНЕНЫ В ЕДИНУЮ КОМАНДУ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ШТАБА, А ТАКЖЕ:

- ▶ УЛУЧШЕНЫ КОММУНИКАЦИИ СРЕДИ ПЕРСОНАЛА;
- ▶ СОКРАЩЕНО ВРЕМЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ, БЕЗ ДУБЛИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИИ;
- ▶ СОЗДАН ОБЩИЙ РЕЗЕРВ ДОБРОВОЛЬЦЕВ ПО ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ ОБЯЗАННОСТЯМ, ЧТО, В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, ОБЕСПЕЧИЛО ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ ЗАТЯЖНОГО ХАРАКТЕРА.

ТАКЖЕ БЫЛА ПРОДОЛЖЕНА РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ ТЕХНОЛОГИЧНОСТИ АВАРИЙНО-КООРДИНАЦИОННЫХ ЦЕНТРОВ. МЕЖДУ ЦЕНТРАМИ АВАРИЙНОГО УПРАВЛЕНИЯ В Г. АКСАЕ И МЕСТОРОЖДЕНИЯ БЫЛА УСТАНОВЛЕНА СИСТЕМА ВИДЕОСВЯЗИ В ФОРМАТЕ КРУГ ЛОГО СТОЛА. БЛАГОДАря ЭТОМУ СТАЛИ ВОЗМОЖНЫМИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ РАБОТЫ ШТАБА В УСЛОВИЯХ СТРОГИХ

КАРАНТИННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ К РАБОТЕ ШТАБА УДАЛЕННО.

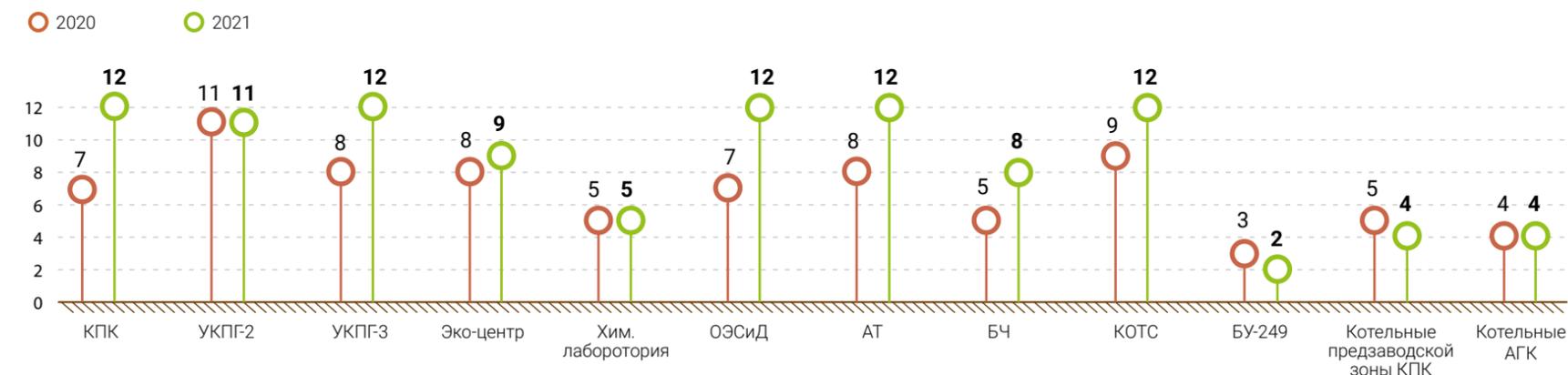
В РАМКАХ ПОДГОТОВКИ СИЛ И СРЕДСТВ УРОВНЯ I В 2021 ГОДУ ВСЕ ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ КОМПАНИИ ЕЖЕМЕСЯЧНО ПРОВОДИЛИ ПРОТИВОАВАРИЙНЫЕ ТРЕНИРОВКИ С УЧАСТИЕМ АВАРИЙНОГО ШТАБА УПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕКТА, АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ СЛУЖБ И ПЕРСОНАЛА КПО И ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

ВСЕГО В 2021 ГОДУ ДЛЯ ОТРАБОТКИ ДЕЙСТВИЙ АВАРИЙНЫХ ШТАБОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРВОГО УРОВНЯ И АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ ФОРМИРОВАНИЙ НА ОБЪЕКТАХ КПО БЫЛО ПРОВОДЕНО 103 УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНЫХ ЗАНЯТИЯ (80 шт в 2020 Г.).



Учебно-тренировочное занятие с привлечением службы пожаротушения

Граф. 6. Учебно-тренировочные занятия, проведенные в 2020 – 2021 гг.



Члены штабов уровней II и III приняли участие в следующих реальных мобилизациях и учениях, позволивших поддерживать уровень готовности: **GRI 103-3 (3-3)**

**Таб. 18. Проведенные учения уровней II и III в 2021 г.**

Вид учения	Дата проведения	Задачи	Участники
Комплексное учение «АВРОРА»	август 2021 г.	Проверки существующих процедур, а также для развития навыков членов группы аварийного управления, недавно прошедших подготовку	Группа аварийного управления II уровня, Группа управления кризисными ситуациями III уровня
Тактико-специальное учение	август 2021 г.	Отработка действий сил и средств по развертыванию боновых заграждений на Кушумском канале для перехвата нефтяного пятна при аварии на КАТС	Аварийный штаб управления НПС Большой Чаган, противопожарная служба

В течение 2021 г. с соблюдением всех санитарных норм и требований социального дистанцирования проводились еженедельные теоретические и практические учебно-тренировочные занятия с привлечением аварийно-спасательных служб КПО, а именно:

- ▶ службы пожаротушения;
- ▶ газоспасательной службы;
- ▶ добровольных газоспасательных формирований;
- ▶ медицинского персонала.



Работники КПО на Карачаганакском перерабатывающем комплексе

Кроме этого, в 2021 году КПО продолжила обучение персонала гражданской защите на базе электронной системы обучения, согласно требованиям законодательства РК.

В течение 2021 г. представители аварийно-спасательных служб и формирований КПО выполнили 25 выездов в населенные пункты для оказания поддержки в тушении степных пожаров сельскохозяйственных объектов, хозпостроек и возгораний лесополос.

### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАСЕЛЕНИЕМ ПО ВОПРОСАМ ЧС GRI 102-11 (2-23), 103-3 (3-3), 102-44

Компания КПО следит за уровнем информированности жителей населенных пунктов о порядке реагирования в случае ЧС на территории КНГКМ. В 2021 году, согласно утвержденному плану, проведено четыре встречи с акимами сельских округов и жителями населенных пунктов, расположенных по периметру месторождения, с охватом 40 человек – на такие темы, как бродячий скот как источник опасности, роль центральной станции мониторинга, станции аварийного оповещения и изучение их оборудования.

Для поддержания постоянной готовности станций аварийного оповещения в населенных пунктах в течение 2021 году специалисты по защите населения группы аварийного реагирования КПО совместно с представителями подрядной организации ежемесячно проводили тестирование сигналов аварийного оповещения и систем громкоговорящей связи, а также техническое обслуживание этого оборудования. Данные станции аварийного оповещения установлены в восьми населенных пунктах, расположенных по периметру месторождения.

КПО все так же продолжает тесно сотрудничать с местными исполнительными органами в паводковый, пожароопасный и зимний периоды.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗАВАРИЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА GRI 103-2 (3-3), 102-11 (2-23), 403-7, OG-13

КПО отслеживает потенциальные угрозы своей производственной деятельности и снижает риски для целостности объекта при помощи системы управления барьерами. Отдел по обеспечению целостности объекта вместе с персоналом основных производственных объектов непрерывно оценивает состояние защитных барьеров для выявления слабых мест в целях принятия мер по смягчению

последствий и разработки планов по восстановлению этих барьеров до их первоначальной конструкции и предотвратить крупные аварии.

Чтобы свести к минимуму риски, связанные с обеспечением целостности производства, мы определили ряд задач, результаты выполнения которых представлены далее в таблице.



**Таб. 19. Задачи по обеспечению целостности объекта GRI 102-11 (2-23), 403-7, 103-2 (3-3)**

Задачи на 2021 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2021 г.	Задачи на 2022 г.
Внедрить новое ПО модели барьеров и провести ознакомительные сессии для всего задействованного персонала Компании.	Выполнено, запланированы дальнейшие действия	Внедрено новое программное обеспечение (ПО) модели барьеров как часть процесса управления барьерами. Проведены ознакомительные сессии для ключевого персонала. Проведены ежемесячные обзорные встречи с объектами.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Продолжить внедрение ПО модели барьеров для улучшения понимания и владения им объектами на производстве.</li> <li>▶ Расширить функционал ПО модели барьеров.</li> </ul>
Продолжить кампанию по повышению осведомленности технологической безопасности и разработать план действий на основе пересмотренных стандартов IOGP.	Выполнено, запланированы дальнейшие действия	Обновлены руководство и документация по основам технологической безопасности (ОТБ) в соответствии с новой версией IOGP 2020, запущено электронное обучение и разработаны видеоматериалы по ОТБ. Выданы раздаточные материалы основному задействованному персоналу Компании и подрядчикам.	Провести анализ эффективности внедрения основ технологической безопасности.

Система управления целостностью объекта представляет собой комплекс мер по предотвращению возникновения крупномасштабных аварий и повышению осведомленности об обеспечении целостности объекта и технологической безопасности среди работников, подрядчиков и субподрядчиков КПО, работающих на Карачаганакском месторождении.

Система управления целостностью объекта состоит из следующих ключевых процессов:

- ▶ **Управление барьерами** – путем применения структурированного процесса при помощи ПО модели барьеров

## Почему это важно для нас?

Основная задача отдела по обеспечению целостности объекта состоит в предотвращении крупных происшествий и снижении рисков для людей, окружающей среды, объектов и репутации Компании. Выполнению данной задачи способствуют грамотное проектирование, строительство, эксплуатация и техническое обслуживание.

Безаварийное производство и целостность объекта обеспечиваются лишь при наличии конструктивно прочных и механически исправных объектов, осуществляющих технологические процессы, для которых они и предназначены. С целью обеспечения практически целесообразного низкого уровня риска возникновения крупномасштабного происшествия определяются барьеры в отношении оборудования, персонала и процессов. **GRI 103-1 (3-3), 102-15**

### РАЗЛИВЫ GRI 306-3

В 2021 году на территории Карачаганакского месторождения не было зарегистрировано случаев значительного разлива<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Согласно классификации происшествий КПО, определение «значительный разлив» применимо к происшествию, вызвавшему загрязнение окружающей среды путем разлива углеводородов/химических реагентов на почву или поверхность воды с объемом разлива, превышающим 1 000 литров.

- **Анализ показателей целостности объекта** – путем использования Ключевых показателей эффективности
  - **Система управления изменениями для модификаций действующих объектов** – путем использования базы данных управления изменениями
  - **Обеспечение безаварийного производства** – путем проведения анализов, аудитов, проверок и оценок
  - **Инициативы по культуре улучшения целостности объекта** – путем разработки электронных обучающих модулей согласно процедуре по механическим отключениям, основам технологической безопасности и процессу модели барьеров
- В течение 2021 г. Компания провела ряд мероприятий по устранению основных рисков или барьеров в обеспечении целостности объекта. В таблице далее представлены завершенные в 2021 году мероприятия и текущий статус продолжающихся.
- Завершенные мероприятия позволили снизить риск на УКПГ-3 и обеспечили устойчивость некоторых процессов по технологической безопасности.
- Также текущие мероприятия позволят снизить риски, связанные с герметичностью технологического оборудования и управлением воспламенением по всему месторождению.

**Таб. 20. Мероприятия по устранению основных рисков или барьеров в обеспечении целостности объекта GRI 103-2, 103-3 (3-3)**

	Вид барьера – описание – участок	Мероприятия по непрерывному улучшению в области обеспечения целостности объекта
<b>Мероприятия, завершённые в 2021 г.</b>	Герметичность технологического оборудования – 9 сосудов с проблемой целостности и устаревшие компрессоры газов выветривания на УКПГ-3	Девять сосудов с проблемами целостности были выявлены во время инспекции в прошлые годы. Они были заменены во время капитального ремонта 2021 г. Компрессоры газов выветривания с проблемами целостности были выявлены как одна из областей наивысшего риска на ГП-3. Данные компрессоры были выведены из эксплуатации в 2021 г.
	Виртуальный барьер – ключевые элементы безопасности на КПК/СПОГ	Проект СПОГ был завершен на КПК, и в рамках процесса передачи объекта производственному отделу многопрофильная команда определила соответствующие Ключевые Элементы Безопасности (КЭБ) проекта СПОГ.
	Виртуальный барьер – процедура по механическим отключениям на УКПГ-2 и УКПГ-3	Для проверки соблюдения процедур КПО была проведена оценка процедуры по механическим отключениям.
	Виртуальный барьер – отключение систем защиты и блокировка входных и выходных сигналов на Большом Чагане, Терминале Атырау, КПК и УКПГ-2	Для проверки соблюдения процедур КПО была проведена оценка процедуры по отключениям систем защиты и блокировке входных и выходных сигналов.
<b>Мероприятия, начатые в 2021 г. и продолжающиеся в 2022 г.</b>	Герметичность технологического оборудования – пружинно предохранительный клапан (ППК) с недостаточной пропускной способностью – по всему месторождению	Анализ безопасности, проведенный Проектным отделом, выявил некоторые ППК с недостаточной пропускной способностью на объектах. ППК с недостаточной пропускной способностью выявлены, приняты меры по смягчению последствий, начато проектирование и запущен процесс закупки, замена запланирована на капитальный ремонт в 2022 г.
	Герметичность технологического оборудования – клапаны с запрещенными материалами, по всему месторождению	Продолжается инспекция на объекте для составления окончательного списка клапанов с запрещенными материалами. В течение 2021 г. была проведена замена нескольких клапанов, замена остальных запланирована на капитальный ремонт в 2022 г.
	Управление розжигом – взрывозащищенное оборудование, по всему месторождению	Проверка элементов взрывозащищенности для всех объектов выявила наличие оборудования с некоторыми пробелами в сертификации и техническом обслуживании. Инспекции на объекте завершились, самые критичные элементы отремонтированы/заменены, оставшийся объем работ рассматривается.

**МОДЕЛЬ БАРЬЕРОВ**  
GRI 102-11 (2-23), 103-2 (3-3), 403-2, 403-7

В 2021 г. отдел по обеспечению целостности производства КПО работал над внедрением нового программного обеспечения управления барьерами на производстве. Новое ПО модели барьеров было настроено в соответствии с требованиями КПО для повышения прозрачности и эффективности процесса управления барьерами, с более широким использованием оперативных данных. Все новые проекты по завершении проходят через модель барьеров, например такой как проект СПОГ, реализованный в 2021 году.

**НАРУШЕНИЕ ЦЕЛОСТНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ЗАЩИТНОЙ ОБОЛОЧКИ**  
GRI 403-2, OG-13

Нарушение целостности первичной защитной оболочки (НЦПЗО) представляет собой незапланированную или неконтролируемую утечку любого вещества из первичной защитной оболочки технологического оборудования, в том числе нетоксичных и негорючих веществ. В отчете о показателях НЦПЗО за 2021 г. представлен анализ происшествий, связанных с нарушениями первичной защитной оболочки в течение 2021 г., а также назначенных корректирующих действий в отношении:

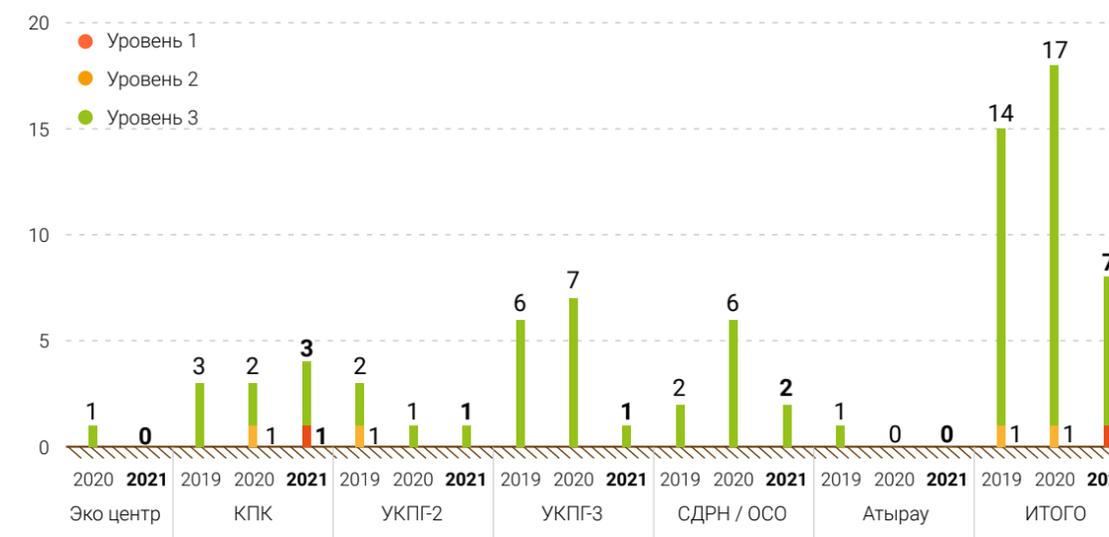
- коренных причин (в соответствии с методологией расследования происшествий Tap Root);
- уровня соблюдения правил «Основы безопасности технологического процесса»;
- статуса корректирующих действий;
- данных журналов регистрации утечек.

Анализ нарушений технологической безопасности является основной мерой по недопущению и снижению вероятности и степени тяжести происшествий, связанных с технологической безопасностью. При возникновении такого происшествия, инициируется процесс расследования, определяются коренные причины и разрабатываются рекомендации, которые далее отслеживаются в базе данных Synergi.

Статистический анализ за 2019-2021 гг. показал, что в сравнении с 2020 г. в 2021 г. количество случаев нарушений целостности первичной защит-

ной оболочки уменьшилось на 44,4%. Только один случай нарушения ЦПЗО уровня 1 имел место на КПК – выброс раствора каустической соды в лицо ведущему оператору КПО во время испытания на герметичность. Пострадавший сразу же промыл глаза в аварийном душе, а также получил первую помощь и прошел последующие медицинские осмотры; зрение не пострадало, однако был выписан больничный лист. В 2021 г. не было ни одного случая нарушения ЦПЗО уровня 2. Количество случаев нарушения ЦПЗО уровня 3 сократилось с 17 в 2020 г. до 7 в 2021 г.

**Граф. 7: Случаи нарушения целостности первичной защитной оболочки технологического оборудования в КПО по объектам, 2019–2021 гг. OG-13**



Примечание. Для ознакомления с определением происшествия, связанного с технологической безопасностью (уровни 1/2/3), см. международный стандарт IOGP 456.

## Почему это важно для нас?

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 Карачаганаском месторождении.

**GRI 103-1 (3-3), 102-15**

Охват обучением ДПБиПЧ сотрудников охраны

# 100%

Врезки в экспортные трубопроводы КПО

# 0

## БЕЗОПАСНОСТЬ

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



**Таб. 21. Наши задачи в области обеспечения безопасности GRI 103-2 (3-3)**

Наши задачи в 2021 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2021 г.	Задачи на 2022 г.
Обеспечить недопущение незаконных врезок в экспортные трубопроводы КПО.	Выполнено	Регулярный мониторинг экспортных трубопроводов обеспечивался силами мобильных патрулей и системы контроля и оповещения Sintela.	Обеспечить недопущение незаконных врезок в экспортные трубопроводы КПО.
Провести ряд мероприятий, необходимых для предотвращения противоправных действий и снижения происшествий.	Выполнено	В течение года обновлены регламентирующие положения, проведены учебно-тренировочные мероприятия.	Установить на контрольно-пропускных пунктах «красных зон» объектов УКГП-2, УКГП-3 и КПК металлодетекторные сканеры и автоматические системы контроля выдыхаемой среды в целях недопущения запрещенных к проносу вещей и отслеживания физического состояния персонала.
Продолжить обучение сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБиПЧ).	Выполнено	На конец 2021 г. охват данным обучением составил 100% сотрудников охранных организаций. <b>GRI 410-1</b> Положение о проведении обучения ДПБиПЧ включено в условия новых контрактов на предоставление услуг безопасности с 2016 г.	Продолжить обновление знаний сотрудников охраны Добровольным принципам безопасности и прав человека (ДПБиПЧ) и обучение вновь принимаемых сотрудников.
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Приступить к реализации закупа и установки электронных систем безопасности на объектах Компании.</li> <li>▶ Определить потенциального поставщика услуг по безопасности на НПС Большой Чаган.</li> </ul>	Выполнено частично	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ В связи с изменениями ценовых конъюнктур определено к закупу оборудования было принято решение произвести переоценку бюджета на основании законченного детального проекта систем безопасности.</li> <li>▶ Тендерный процесс по предоставлению услуг проектирования систем безопасности на НПС Большой Чаган успешно проведен.</li> </ul>	Завершить тендерный процесс по определению поставщика и установщика систем безопасности на КПК, УКПГ – 2 и 3, Саттелите ранней добычи. Приступить к физической реализации проекта.

**Таб. 21. Наши задачи в области обеспечения безопасности (продолжение)**

Наши задачи в 2021 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2021 г.	Задачи на 2022 г.
	Новая задача		Определить объем работ по охвату проектом СУБ объектов: НПС Большой Чаган, Пилотный городок и Центр утилизации отходов.
Интегрировать несколько различных и используемых электронных пропусков /сертификатов в одну карту	Выполнено	Пилотный проект по интеграции различных карт в одну успешно проведен.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Продолжить замену электронных карт с простых на карты с электронным чипом.</li> <li>▶ Определить и закупить необходимое количество считывателей для дальнейшего внедрения проекта.</li> </ul>

По итогам деятельности Отдела по обеспечению безопасности и производственных отношений за 2021 год выявлено 992 нарушения, проведено 17 внутренних служебных расследований, включая четыре обращения, направленные в правоохранительные органы.

В течение 2021 г. Компания выявила и предотвратила несанкционированные вывозы/перемещения активов КПО и подрядных организаций на сумму более 40 млн тенге.

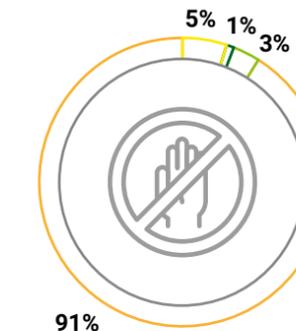
Сотрудники охранной организации, предоставляющей услуги по обеспечению комплексной безопасности на экспортных трубопроводах, оказали содействие правоохранительным органам ЗКО в задержании лиц, нарушивших пересечение государственной границы РК.

Применение нового программного обеспечения Sintela Системы безопасности значительно повысило качество наблюдений в целом, в том числе появились более четкое распознавание угроз и улучшение качества патрулирования. **GRI 103-3 (3-3)**

В период форс-мажорных обстоятельств и чрезвычайного положения в январе 2022 г. Компания реализовала комплекс мер по повышению уровня безопасности производственных объектов, таких как:

- ▶ безопасная транспортировка работников КПО и подрядных организаций между г. Аксай и объектами КПО;
- ▶ дополнительные меры обеспечения безопасности на объектах, в том числе увеличение количества сотрудников охраны на постах и КПП, усиление контрольно-пропускного режима, временные блокировки/перекрытия подъездных путей, перегруппировка мобильных патрулей, мобилизация групп быстрого реагирования;
- ▶ комплекс мероприятий по недопущению дестабилизации общественного порядка в тесном взаимодействии с правоохранительными органами и органами власти. **GRI 102-44**

**Граф. 8. Факты нарушений в 2021 г.**



- ▶ Нарушение перемещения товарно-материальных ценностей (48 случая)
- ▶ Нарушение антиалкогольной политики (7 случаев)
- ▶ Нарушение границ периметра месторождения (33 случая)
- ▶ Нарушение стратегии по обеспечению защиты людей в случае аварии, связанной с сероводородом (904 случая).

**”**  
 В течение 2021 г. Компания выявила и предотвратила несанкционированные вывозы/перемещения активов КПО и подрядных организаций на сумму более 40 млн тенге.  
**“**

## Почему это важно для нас?

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

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

На конец 2021 года общее учетное количество работников составило

# 4 076

человек

## ПЕРСОНАЛ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

На конец 2021 года общее учетное количество работников КПО в Компании, включая занятых во временных проектах, составило 4 076 человек, 3 878 из которых – казахстанские работники и 198 – иностранные.

**Граф. 9. Работники КПО, 2019–2021 гг.**  
GRI 102-7, 102-8 (2-7), 405-1(b)



На графике 10 показано численное соотношение работников, с учетом особенностей трудовых отношений, к общей списочной численности Компании на конец отчетного периода, в разбивке по годам.

**Граф. 10. Работники КПО по типу трудового договора, 2019–2021 гг.**  
GRI 102-8 (2-7, 2-8)



\* ЕАЭС - Евразийский экономический союз – это объединение в рамках международного экономического сотрудничества нескольких государств Евразийского региона – России, Казахстана, Киргизии, Белоруссии и Армении.

На графике 11 представлено разделение сотрудников по половой принадлежности. В 2021 году в КПО работали 2 968 мужчин и 1 108 женщин.

**Граф. 11. Работники КПО по гендерному признаку, 2019–2021 гг.**  
GRI 102-8(2-7), 405-1(b)

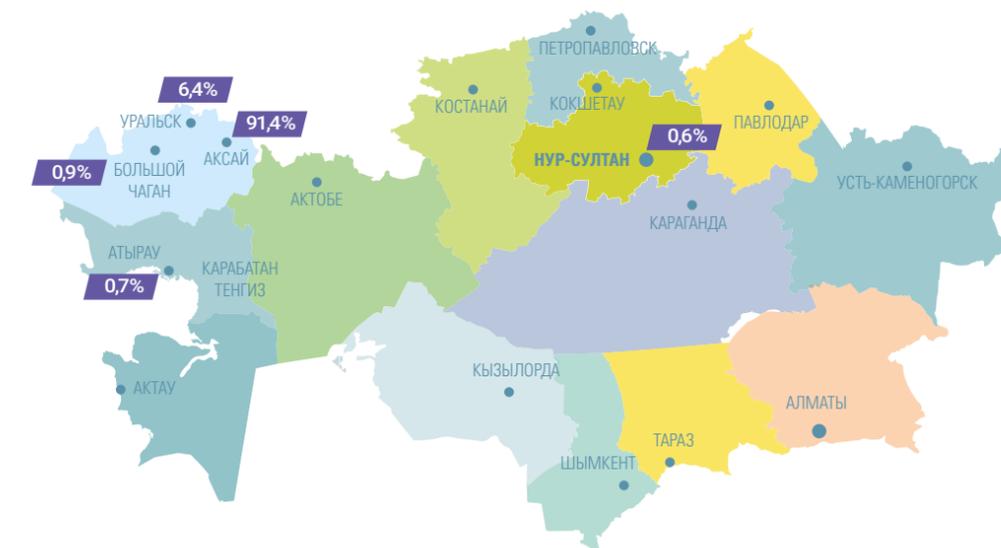


На конец 2021 г. количество временных работников<sup>5</sup> составило 73 человек.

<sup>5</sup> Временные работники – внешние кандидаты, нанятые на ограниченный срок для замены непосредственно нанятого сотрудника, который находится в неоплачиваемом или декретном отпуске или откомандирован в материнскую компанию.

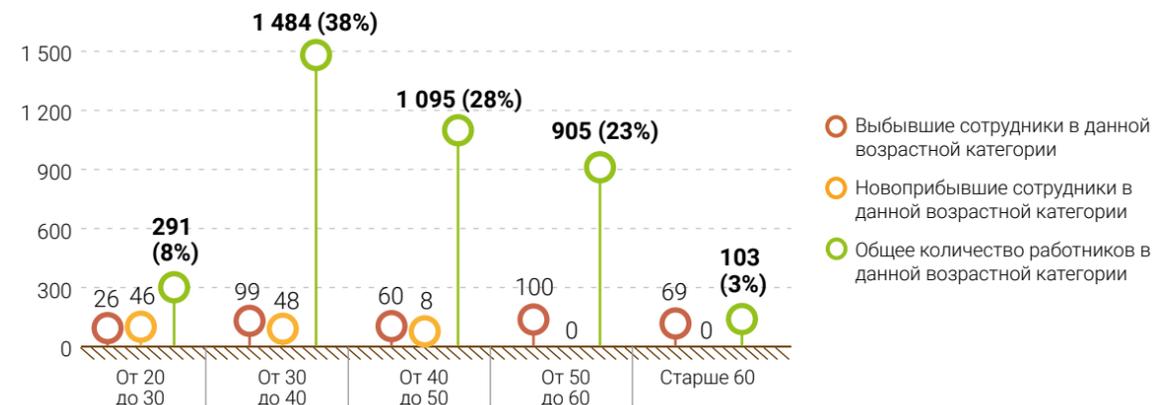
На карте показано процентное соотношение количества работников КПО по регионам Казахстана.

**Рис. 10. Работники КПО с разбивкой по регионам, 2021 г.**  
GRI 102-8 (2-7), 103-1 (3-3)



На графике 12 показана текучесть местных работников за 2021 г. в разбивке по возрастным группам независимо от типа контракта. **GRI 401-1**

**Граф. 12. Текучесть кадров по возрастной категории, 2021 г. (местные работники)**  
**GRI 401-1, 405-1(b)**



Подписание нового Коллективного договора на 2022 – 2024 гг.

На графике 13 показана текучесть работников за 2021 г. в разбивке по полу. В 2021 г. в сравнении с 2020 г. (2,3%) количество новых работников составило 2,6% от среднесписочной численности работников. Количество ушедших составило 9,1%.

**Граф. 13. Текучесть кадров по гендерному признаку, 2021 г. (местные работники)**  
**GRI 401-1**

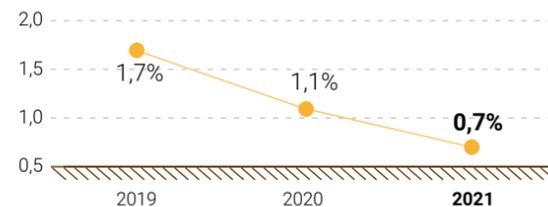


- Вышедшие сотрудники в данной гендерной категории
- Новоприбывшие сотрудники в данной гендерной категории
- Общее количество сотрудников в данной гендерной категории

Текучесть в 2021 г. составила 0,7% по сравнению с 1,1% в 2020 г. (см. график 14). **GRI 401-1**

Согласно требованиям трудового законодательства РК, динамика текучести местного персонала включает только добровольно уволившихся сотрудников.

**Граф. 14. Динамика текучести местного персонала, 2019–2021 гг.**  
**GRI 401-1, 103-3 (3-3)**



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

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ **GRI 102-44**

### РАБОТА С ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Ведение коллективных переговоров – важный аспект работы в Компании. Одну из ключевых ролей в поддержке и защите прав работников играют 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 тремя 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».

В конце 2021 г. между профсоюзами и работодателем был подписан новый Коллективный договор на период 2022–2024 гг. Действие положений Коллективного договора КПО распространяется на всех работников, принятых в штат КПО, независимо от их членства в профсоюзах. **GRI 102-41 (2-30)**

В частности, согласно условиям нового Коллективного договора 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 трех 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.

В соответствии с условием Коллективного договора, в случае ликвидации Компании с последующим сокращением рабочих мест или изменения системы, или размеров оплаты труда, ведущих к ухудшению положения работников, КПО обязуется уведомить профсоюзы за 2 месяца (8 недель). **GRI 402-1**

Наряду с этим Сектор по трудовым отношениям проводит работу по контролю выделенных в рамках Коллективного договора средств для проведения профсоюзами социально ориентированной, культурно-массовой и физкультурной работы.

### МЕХАНИЗМЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ **GRI 102-17 (2-26), 103-2, 103-3 (3-3)**

В настоящее время в Компании существует несколько механизмов обратной связи: обращение в Управление трудовых ресурсов напрямую или через профсоюз и посредством анонимной «Горячей линии».

В 2021 г. Управлением трудовых ресурсов было получено 97 обращений, включая жалобы. Поступившие жалобы касались таких вопросов, как нарушение трудовой дисциплины, трудоустройство, разрешение конфликтных ситуаций, превышение служебных полномочий, неправомерное поведение по отношению к работникам подрядных организаций. Все поступившие жалобы были рассмотрены и разрешены, в том числе в досудебном порядке и на стадии до рассмотрения дел в Согласительной комиссии.

## Почему это важно для нас?

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником трудовой функции и обеспечении необходимых условий и оплаты труда работодателем.

Трудовые отношения в КПО регулируются Трудовым кодексом Республики Казахстан. При несоблюдении условий трудового договора как работником, так и работодателем возникают риски по ущемлению прав человека на справедливые и благоприятные условия труда, на защиту от безработицы, право на равную оплату за равный труд, право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, право создавать и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов, право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый трудовой отпуск. **GRI 102-15, 103-1 (3-3)**

“ В 2021 г. Управлением трудовых ресурсов было получено 97 обращений, включая жалобы на темы нарушений трудовой дисциплины, трудоустройства, разрешения конфликтных ситуаций, превышения служебных полномочий и др. “

## ПРОГРАММА ДОБРОВОЛЬНОГО РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Компания поддерживает применение Программы добровольного расторжения трудовых отношений, действующей в рамках Коллективного договора и Трудового кодекса РК от 2017 г. (ст. 52). Программа распространяется на мужчин в возрасте от 58 до 63 лет и женщин в возрасте от 53 до 58 лет. В 2021 году 43 работника Компании подали заявление о добровольном расторжении трудовых отношений (в 2020 г. – 43 работника, в 2019 г. – 42 работника, в 2018 г. – 24 работника, в 2017 г. – 45 работников).

С целью оптимизации затрат, повышения эффективности и поддержания конкурентоспособности Компании в конце 2021 г. Компания повторила опыт одновременного добровольного расторжения трудовых отношений. По данной программе в 2021 году было удовлетворено 20 заявлений.

”

*Компания поддерживает применение Программы добровольного расторжения трудовых отношений, действующей в рамках Коллективного договора и Трудового кодекса РК от 2017 г. (ст. 52).*

“

## ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ GRI 102-11 (2-23), 407-1

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

В процессе проверки нарушений прав человека/ работника 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 и процедурами Компании.

Операционные задачи на Карачаганакском месторождении и работы по реализации проектов дальнейшего расширения в основном осуществляются с помощью подрядных 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.

В 2021 году сотрудники отдела производственных отношений выполнили 177 выездов с посещением более 260 рабочих площадок и мест компактного проживания. Кроме того, было проведено 19 совместных аудитов.

Всего за 2021 г. со стороны работников подрядных компаний поступило и было закрыто 19 жалоб по

различным вопросам. Были изучены социально-бытовые условия: рабочие места, пункты приема пищи и прочее. В целом по итогам мониторинга, аудитов и рассмотрения поступивших обращений 43 подрядных организаций, 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.

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

Одним из таких примеров было обращение в КПО сотрудника подрядной организации по факту нарушения трудового законодательства, а именно недопуска к работе ввиду отсутствия у него вакцинации от COVID-19 и отказа в увеличении заработной платы. По итогам проведенной проверки работодатель заявителя допустил сотрудника к рабочему месту и произвел повышение заработной платы на 25%.

В рамках поддержки местных поставщиков товаров и услуг на Карачаганакском месторождении с конца 2020 года КПО способствовала реализации обязательного ПЦР-тестирования работников подрядных организаций в соответствии с требованиями по обеспечению санитарно-ограничительных мер. В течение 2021 г. Компания продолжила возмещать данные затраты в полном объеме за свой счет.

Также Компания содействовала увеличению вакцинации персонала подрядных организаций в качестве лидера и положительного примера.

## ОПЛАТА ТРУДА И ЛЬГОТЫ

Успех любого бизнеса во многом зависит от квалификации команды, поэтому кадровая политика КПО нацелена на укрепление лидирующей позиции на рынке и достижение стратегических целей через создание и развитие профессиональной команды, а также повышение ее мотивации.

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

- ▶ система оплаты труда, основанной на последовательном подходе при установлении заработных плат, что обеспечивает справедливую оплату труда всего персонала;
- ▶ регламентирование процесса оценки должностей для эффективного управления организационной структурой, а также для обеспечения обоснованности оплаты труда; применение оценки выполнения работ и развития персонала;
- ▶ поддержание достойных условий труда с помощью разнообразных льгот.

Всем работникам, имеющим трудовой договор с Компанией, предоставляется пакет льгот, состоящий из денежных выплат и неденежных вознаграждений. На сотрудников, работающих в КПО через кадровые агентства, распространяются коллективные договоры этих агентств. **GRI 401-2, 2-30b**

Большая часть льгот предусмотрена Коллективным договором. В период с 2019 по 2021 год действовала версия договора, подписанная в 2019 г. В течение 2021 г. велась подготовка к подписанию новой версии коллективного договора, и в декабре 2021 г. соглашение было достигнуто. Новая версия содержит ряд улучшений, касающихся в том числе социальных условий работников. Этот Коллективный договор будет действовать в период с 2022 по 2024 год. **GRI 102-41 (2-30)**

В рамках существующих процедур КПО продолжает ежегодно пересматривать оплату труда своих работников, что включает в себя повышение зарплат в начале года с учетом годового уровня инфляции, ежегодную выплату премии работникам, получившим положительные оценки по результатам выполненной работы за год, а также индивидуальные повышения зарплат и дополнительные единовременные выплаты.

В январе 2021 г. было произведено общее повышение заработных плат на 8%, что отражает уровень инфляции за предшествующий год.

По итогам проведенного ежегодного анализа заработной платы КПО на соответствие рыночному уровню оплаты труда в нефтегазовом секторе Казахстана в 2021 году средняя заработная плата работников Компании превышала средние показатели по Западно-Казахстанской области (ЗКО). По результатам данного анализа дополнительная корректировка зарплат в 2021 году не производилась. **GRI 202-1**

## Почему это важно для нас?

Привлечение, а также удержание квалифицированных и талантливых специалистов – наши основные риски. КПО стремится обеспечивать конкурентоспособные условия на рынке труда среди компаний нефтедобывающей отрасли в Казахстане, что способствует привлечению высокопотенциальных кандидатов и снижает риск текучести персонала.

Одна из причин привлекательности КПО как работодателя – это выполнение Компанией взятых на себя обязательств и соблюдение трудовых прав работников. **GRI 102-15, 103-1 (3-3)**

”

*В декабре 2021 г. КПО была удостоена Гран-при Республиканского конкурса по социальной ответственности бизнеса «Парыз-2021» за достижение высоких результатов в сфере корпоративной социальной и экологической ответственности.*

“

## Почему это важно для нас?

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

В случае отсутствия ежегодного Плана подготовки кадров Компания может столкнуться со следующими рисками:

- ▶ Неспособность выполнить свои обязательства в соответствии с ОСРП.
- ▶ Несоблюдение требований законодательства в области ОТ, ТБ и ООС.
- ▶ Нехватка компетентной рабочей силы для удовлетворения потребностей Компании в ресурсах.
- ▶ Задержка или недостижение целей по увеличению местного содержания в кадрах. **GRI 102-15, 103-1 (3-3)**

### ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

**GRI 404-3, 103-3 (3-3)**

Оценка выполнения работ и развития персонала является одним из инструментов подачи обратной связи и нацелена на отслеживание и улучшение показателей производительности труда. Процесс оценки выполнения работ и развития персонала

### РАЗВИТИЕ МЕСТНОГО ПЕРСОНАЛА **GRI 405-1, 103-3 (3-3)**

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

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

В 2021 году 13 должностей, занимаемых иностранными специалистами, были национализированы и 45 должностей сокращены. По состоянию на декабрь 2021 г. местные работники составили 95% от общего количества персонала Компании. В целом в период с 1999 по 2021 год 246 иностранных специалистов были заменены казахстанскими сотрудниками, а 284 должности, занимаемые иностранными сотрудниками, были сокращены. Показатели по категориям представлены в таблице 22. **GRI 103-2 (3-3)**

охватывает казахстанских работников, проработавших в КПО не менее полугода.

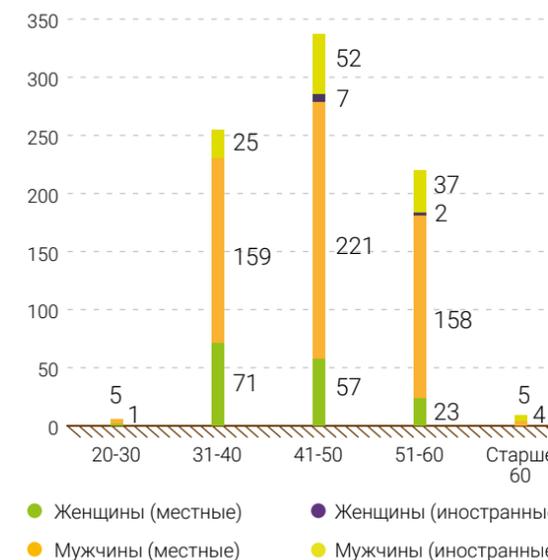
Шкала оценок распределяется на «отличную», «эффективную» и «требующую улучшения».

Для работников, занимающих руководящие должности, существует отдельный дополнительный процесс оценки достижения ежегодных ключевых показателей эффективности.

В соответствии с целями данной программы КПО дополнительно отслеживает статистику по местному содержанию в подрядных организациях, зарегистрированных в Западно-Казахстанской области. В 2021 году 43 компании предоставили сведения о местном содержании в кадрах на квартальной, полугодовой и ежегодной основе. Показатели местного содержания в этих организациях составили 90% в категории «Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений» и 97% в категории «Специалисты/ квалифицированные рабочие». Увеличение местного содержания в КПО и подрядных организациях в 2021 году связано с КВИ-ограничениями, осложнившими проезд на работу иностранных специалистов, и с завершением нескольких крупных проектов.

На графике 15 представлено общее количество иностранных и местных руководителей высшего и среднего звена Компании по возрасту и гендерному признаку. Данное количество охватывает структуру КПО, включая временные проекты.

**Граф. 15. Количество местных и иностранных менеджеров по возрастной и гендерной категориям, 2021 г. GRI 405-1(а)**



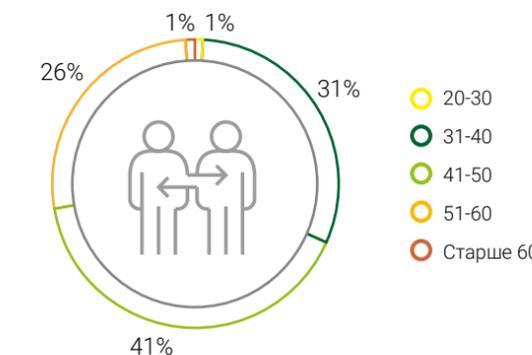
**Таб. 22. Показатели увеличения местного содержания в кадрах КПО, по категориям сотрудников GRI 202-2, 103-3 (3-3)**

Категория	Описание	Законодательное требование РК	Показатель местного содержания в кадрах		
			2021 г.	2020 г.	2019 г.
1+2	Первые руководители и их заместители, руководители структурных подразделений	Не менее 70%	85%	83%	79%
3+4	Специалисты/ квалифицированные рабочие	Не менее 90%	98%	97%	96%

**Процент местных и иностранных менеджеров по возрастным категориям**



**Процент местных и иностранных менеджеров по возрастным категориям**



## Почему это важно для нас?

В задачи обучения и профессионального развития персонала входят как повышение квалификации сотрудников и применение ими на практике полученных знаний, так и соответствие требованиям международных стандартов и освоение успешной мировой практики.

Предоставление учебных программ позволяет Компании:

1. Выполнять требования Приложения 7 ОСРП, касающиеся подготовки, переподготовки и повышения квалификации казахстанских работников в соответствии с наилучшими международными практиками в нефтегазовой промышленности, а также с требованиями по ОТ, ТБ и ООС и промышленной гигиене.
2. Осуществлять программы, направленные на увеличение местного содержания в кадрах и позволяющие организации иметь квалифицированный и компетентный персонал.
3. Проводить учебные мероприятия для достижения производственных целей и задач.
4. Предоставлять специальное и обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС персоналу Компании, согласно требованиям законодательства РК, внутренних процедур Компании и лучших международных практик. **GRI 102-15, 103-1 (3-3)**

## ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

### ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА GRI 103-1, 103-3 (3-3)

Ежегодно КПО проводит обучающие программы по следующим направлениям:

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

В 2021 году 91 % местных сотрудников Компании прошли обучение по различным программам повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, а также принимали участие в семинарах и конференциях онлайн.

Кроме того, в 2021 году КПО продолжила обеспечивать обучение сотрудников по специализированным международным программам (см. таб. 23), обучение языковым навыкам, профессиональное и обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС.

**Таб. 23. Количество обученных работников КПО в рамках международных сертифицированных программ за 2018–2021 гг.**

Название программы	2018	2019	2020	2021
Управление скважиной/Контроль давления в скважине при газонефтеводопроявления (IWCF)	39	59	13	61
Сертификация по неразрушающему контролю (NDT)	30	33	3	13
Международный диплом института CIPS в области закупок и поставок по базовому курсу	11		10	13
Курс по аварийному реагированию на чрезвычайные ситуации MEMIR по стандарту OPITO	43	19		17
Международный сертификат в области охраны здоровья, окружающей среды и техники безопасности (NEBOSH)		11	12	9
Дипломированный внутренний аудитор (CIA)		2	3	
Компетентная оценка эксперта OPITO		15		
Сертификация по международной финансовой отчетности ACCA			3	2
Магистр делового администрирования			1	1
Сертификация по техническим стандартам API (Американский институт нефти)			6	10
Сертификация по курсу Профессиональное Управление Проектом (PMP) ®				1
Международный сертификат IEMA в области экологического менеджмента				1

### 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 2021 году было проведено 405 221 чел.-час. обучения (в 2020 г. – 445 122 чел.-час.), из которых 250 581 чел.-час. были предоставлены работникам КПО (в 2020 г. – 295 495 чел.-час.). Остальные 154 640 чел.-часа обучения (201 128 чел.-час. – в 2020 г.) были потрачены на обязательное обучение по ОТ, ТБ и ООС для работников подрядных организаций.

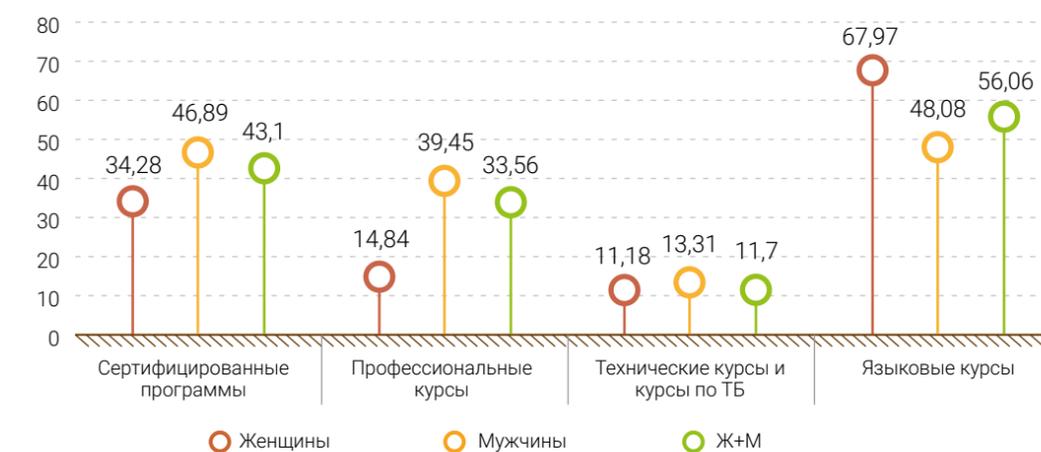
Всего в 2021 году было обучено 20 169 человек, из которых 3 644 – работники КПО и 16 525 – персонал подрядных организаций. Среднее количество часов обучения Компании представлено на графике 16.

Обучение, организованное для работников Компании в 2021 г., в разбивке по категориям приведено в таблице 24.

**Таб. 24. Обучение сотрудников по категориям, 2019–2021 гг. GRI 404-1**

Категория	2021	2020	2019
1. Руководители высшего и среднего звена	121 чел. (34,72 часа на 1 работника)	92 чел. (73,99 часа на 1 работника)	161 чел. (66,60 часа на 1 работника)
2. Квалифицированные специалисты / руководители групп	1 636 чел. (49,35 часа на 1 работника)	1 439 чел. (81,93 часа на 1 работника)	1 250 чел. (88,96 часа на 1 работника)
3. Технический персонал	1 715 чел. (94,01 часа на 1 работника)	1 484 чел. (113,01 часа на 1 работника)	2 044 чел. (111,73 часа на 1 работника)
4. Офисно-административный персонал	172 чел. (25,72 часа на 1 работника)	119 чел. (25,81 часа на 1 работника)	150 чел. (86,53 часа на 1 работника)

**Граф. 16. Среднее количество часов обучения на один курс, пройденный номинированными работниками КПО в 2021 г., по видам обучения GRI 404-1**



### ПРОГРАММА УСКОРЕННОГО РАЗВИТИЯ GRI 404-2

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

Во второй половине 2021 г. КПО запустила четвертый поток данной Программы на период 2021–2024 гг. Опираясь на план по увеличению местного содержания в кадрах, руководители отделов выдвинули кандидатуры высокопотенциальных работников для дальнейшего участия в этапах отбора. Реализация следующих шагов программы запланирована на 2022 год.

## Почему это важно для нас?

Доверие, взаимопонимание, сотрудничество и уважение прав местного населения являются для нас основными факторами успешной работы Компании.

Установление добрососедских отношений и конструктивного диалога с местным населением – неотъемлемая часть Кодекса устойчивого развития КПО и важно для нас потому, что работа в данном направлении помогает компании поддерживать общественное согласие на производственную деятельность Компании. **GRI 102-15, 103-1 (3-3)**

При проведении работ на производстве КПО стремится предотвратить или свести к минимуму отрицательное воздействие и обеспечить максимальное преимущество своего присутствия путем постоянного взаимодействия с местным населением и создания условий для повышения его благосостояния и экономического роста.

В целях реализации инициатив в области социальной ответственности КПО применяет политики, стандарты и процедуры, основанные на стандартах деятельности Международной финансовой корпорации. **GRI 102-12**

## РАБОТА С МЕСТНЫМ НАСЕЛЕНИЕМ

**GRI 102-44, 103-1 (3-3), 103-2 (3-3), 413-1, OG-12**

Задачи в таблице 25 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. Аксай.

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

В 2021 г. в Приуральном, Жарсуатском и Успенском сельских округах было проведено девять засе-

даний Консультативных советов, три из которых организованы в онлайн-режиме в связи с ограничениями COVID-19. Во время встреч местные жители получали информацию о программах КПО по оказанию содействия развитию местных сообществ на 2021 год, о программе экологического мониторинга КПО, а также об успехах семи студентов из данных сельских округов, обучающихся на втором курсе в колледжах и университетах г. Уральск в рамках Стипендиальной программы Компании. В целом, за период действия данной программы с 2010 по 2021 годы, 18 местных жителей получили образование.



**Таб. 25. Задачи в сфере взаимодействия с местным населением GRI 103-2 (3-3)**

Задачи на 2021 г.	Статус выполнения	Действия, предпринятые для реализации задач в 2021 г.	Задачи на 2022 г.
Выполнить программы по оказанию содействия развитию сельских округов в соответствии с одобренным бюджетом	Выполнено	Ввиду ограничений, связанных с пандемией COVID-19, отдых детей в летнем лагере был отменен, а отдых пенсионеров в санатории «Акжайык» был реализован частично. Стипендиальная программа для выпускников сельских округов успешно работает.	Выполнить Программы по оказанию содействия развитию сельских округов на 2022 г. согласно одобренному бюджету.
Провести 9 заседаний Консультативных советов в трех сельских округах по социальным и экологическим вопросам	Выполнено	В 2021 г. было проведено 9 заседаний Консультативных Советов в трех сельских округах (Приуральном, Жарсуатском и Успенском) по поднимаемым местными жителями социальным и экологическим аспектам развития. Вместе с тем, с жителями данных сельских округов проводились встречи и вне рамок заседаний Консультативных Советов, чтобы ответить на интересующие их вопросы.	Провести 9 заседаний Консультативных Советов в трех сельских округах (Приуральном, Жарсуатском и Успенском) 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

В рамках программы по содействию развитию местного населения, КПО также предоставила 65 путевок для пенсионеров Бурлинского района для отдыха в санатории «Акжайык». Учитывая строгие санитарно-эпидемиологические требования в период пандемии коронавируса, путевки были предоставлены для вакцинированных пенсионеров.

### РАБОТА С ЖАЛОБАМИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯМИ GRI 103-2, 103-3, 413-1

В соответствии с Процедурой КПО по обращениям и жалобам местного населения мы получили 10 обращений, включая три жалобы на запах газа и семь обращений различного характера от населения прилегающих к КНГКМ сельских округов. В рамках указанных обращений Компания оказала помощь сельским округам в предоставлении техники для очистки сельских дорог от снега в зимнее время.

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 OG-12

С момента переселения первых жителей из сел Березовка и Бестау в мкр. Аралтал и многоквартирные дома в Аксае в конце 2017 года, Компания ежегодно вела мониторинг процесса восстановления источников средств к существованию переселенных семей. В ходе наших встреч с жителями м-на Аралтал в рамках опросов люди жаловались на отсутствие ливневой системы вокруг 100 построенных домов и местной школы.

Обращения жителей были доведены Компанией до сведения местных органов власти Бурлинского района и Западно-Казахстанской области. В результате совместной работы КПО с местными исполнительными органами власти и государственными органами было принято новое Постановление Правительства Республики Казахстан (№ 203 от 01.04.2021 г.) о выделении дополнительных средств на выполнение проектов после переселения сел Березовка и Бестау, включая Проект по установке дренажной системы в м-не Аралтал г. Аксай, а также на проект по сносу и рекультивации земель бывших сел Березовка и Бестау.

В конце 2021 г. КПО завершила Проект по установке дренажной системы вокруг 100 домов и школы в м-не Аралтал. В течение всего срока строительства, занявшего шесть месяцев, сотрудники Отдела по работе с населением КПО проводили консультации с жителями Аралтале о проекте, знакомили их с планом проекта и информировали о ходе строительства, оперативно реагировали на письменные и устные обращения и жалобы, привлекая к решению вопросов подрядную строительную компанию. Благодаря постоянной связи сотрудников КПО с жителями в период строительных работ подрядной компанией были учтены все их замечания и просьбы. Всего в период строительства дренажной системы сотрудниками Компании по связям с населением было проведено 97 встреч с жителями Аралтала для обсуждения и решения вопросов по проекту.

Продуктивное сотрудничество Компании с жителями и местными органами власти Бурлинского района способствовало своевременному решению вопросов населения и закрытию 94 жалоб и обращений, связанных с выполнением данного проекта. Это также свело к минимуму невыполнения работ по графику и укрепило доверительные отношения с местным населением.

В целом, сотрудничество КПО с местным населением Бурлинского района при выполнении различных проектов способствует минимизации социальных и экологических рисков, связанных с деятельностью компании на Карачаганакском месторождении.

О выполнении проекта по сносу и рекультивации земель переселенных сел Березовка и Бестау компания проинформирует читателей в Отчете следующего года.

### ОБЩЕСТВЕННЫЕ СЛУШАНИЯ GRI 102-44

Информация об общественных слушаниях доносится до сведения общественности посредством публикации в областных и районных газетах, а также через вебсайт Компании. В связи с пандемией COVID-19 в 2020 и 2021 годах, общественные слушания проводились в формате опроса. КПО и местные исполнительные органы согласовали получение обратной связи от населения путем подачи опросных листов, которые размещаются в пакете документов для общественности на вебсайте КПО.

В течение 2021 года при поддержке акимата Бурлинского района компания КПО провела четыре общественных слушания в форме опроса по четырем проектам строительства различных объектов. Вопросы, поднятые на общественных слушаниях, включали строительство промышленных и технологических трубопроводов, скважин, а также рекультивацию земель.

Все проекты, вынесенные на обсуждение на общественных слушаниях в 2021 г., были одобрены согласно процедуре слушаний и отражены в соответствующих протоколах. Пакет документов общественных слушаний доступен на вебсайте Бурлинского районного акимата и на вебсайте КПО по ссылке <http://www.kpo.kz/ru> в разделе «Устойчивое развитие/Социальная ответственность/Взаимодействие с населением/Общественные слушания».

## ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ 1: GRI 102-44

### ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

#### КОНТЕКСТ / КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ВОПРОСА:

С целью укрепления добрососедских отношений с жителями региона Компания информирует их о своей деятельности в области охраны окружающей среды. В 2021 году была поставлена задача также вовлечь в процесс коммуникации некоторых учащихся средних школ из близлежащих к месторождению Карачаганак сельских округов.

В ноябре 2021 г. сотрудники КПО провели ряд внеклассных занятий на экологическую тему для школьников из сел Успеновка, Жанаталап, Приуральное и Жарсуат.



#### РЕШЕНИЕ / ДЕЙСТВИЯ:

Тематика занятий была подобрана с целью повышения осведомленности молодого поколения о необходимости бережного отношения к природным ресурсам, развития «зеленого мышления», осознанного потребления и экологически ответственного поведения.

Занятия проводились в форме экологической игры, во время которой обсуждались вопросы глобального изменения климата, истощения природных ресурсов, проблемы снижения экологического следа человека на планете. Концепция безотходного производства подразумевает осознанное потребление, отказ от использования одноразовых пластиковых вещей. В качестве наглядного примера отказа от одноразовых пластиковых пакетов всем участникам были вручены тканевые сумки для сменной обуви.

#### РЕЗУЛЬТАТ:

Развитие экологически грамотной культуры поведения должно закладываться в сознание людей с ранних лет. Посредством проведения таких инициатив, КПО вносит свою лепту обществу в освоении подрастающего поколения новой системы ценностей взаимоотношений с природой.



## ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ 2: GRI 102-44

### ПОДДЕРЖКА В ОБУЧЕНИИ МЕСТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

#### КОНТЕКСТ / КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ВОПРОСА:

В течение нескольких лет местными властями Бурлинского района поднимался вопрос нехватки квалифицированных специалистов для работы в сельских школах и больницах. Учитывая данную проблему и в соответствии с государственной программой «С дипломом – в село», с 2010 года КПО реализует стипендиальную программу для выпускников сельских школ из трех сельских округов, расположенных по периметру Карачаганакского месторождения – Успеновского, Жарсуатского и Приурального.

Целью данной Программы является оказание финансовой поддержки выпускникам школ из социально уязвимых семей, проживающих в сельской местности, для получения средне-специального и высшего образования в учебных заведениях Западно-Казахстанской области. Таким образом, программа помогает обеспечить Бурлинский район квалифицированными кадрами в сфере образования и здравоохранения.

#### РЕШЕНИЕ / ДЕЙСТВИЯ:

Данная Программа была согласована и получила поддержку со стороны местных органов власти и Отдела образования Бурлинского района ЗКО и выполняется на условиях четырехстороннего Соглашения между студентом, Отделом образования, учебным заведением и компанией КПО.

Одной из участников данной программы является Искалиева Айданас из села Успеновка. Айданас была зачислена в программу в 2013 году. По окончании девятого класса Айданас поступила на факультет дошкольного воспитания и обучения Уральского гуманитарно-технического колледжа.

По условиям Стипендиальной программы, КПО оплачивает обучение студентов и ежемесячную стипендию, которая позволяет покрыть расходы студентов на питание, проезд и проживание.

Успешно закончив колледж в 2017 году, Айданас в тот же год получила место преподавателя начальных классов в родной сельской школе с. Успеновка, где проработала до 2019 года. В настоящее время Айданас работает воспитателем и методистом в детском саду п. Успеновка и комментирует свое

участие в программе следующим образом: «Я с детства очень любила детей и уже в начальных классах мечтала стать учителем. КПО подарила мне уникальную возможность учиться на протяжении четырех лет профессии, о которой я грезила. Работа воспитателем вдохновляет меня тем, что дает возможность участия в формировании мировоззрения детей и подготовке их к такому важному этапу, как школьное обучение. Я счастлива, что начала свою трудовую деятельность именно с родной школы и планирую дальше жить и трудиться на благо родного села.»

#### РЕЗУЛЬТАТ:

В 2021 году Айданас заняла второе место на Западно-Казахстанском областном конкурсе воспитателей дошкольных учреждений.

В настоящее время, когда наблюдается отток сельской молодежи в города в поисках работы, а молодежь ищет заработка в нефтяной отрасли, стипендиальная программа КПО помогает жителям получить образование и вернуться в село, где так востребованы специалисты с образованием.