

Экологическая реабилитация

КМГ также делает оценки и выносит суждения по формированию резервов по обязательствам на экологические очистительные работы и реабилитацию. Затраты на охрану окружающей среды капитализируются или относятся на расходы в зависимости от их будущей экономической выгоды.

Резерв Компании на экологическую реабилитацию представляет собой наилучшие оценки руководства, основанные на независимой оценке ожидаемых затрат, необходимых для того, чтобы КМГ соблюдал требования существующих казахстанской и европейской нормативных баз. По состоянию на 31 декабря 2025 года балансовая стоимость резерва по обязательствам, связанным с выбытием активов и рекультивации земель, составила 33,6 млрд тенге (на 31 декабря 2024 года — 41,8 млрд тенге) (подробнее — в консолидированной финансовой отчетности в Примечании 4).

Охрана водных ресурсов

Вода является неотъемлемой частью всех производственных процессов КМГ. Компания придерживается принципов Глобального договора ООН и интегрирует цели устойчивого развития в свою деятельность. Компания придерживается всех 17 ЦУР, одной из которых является цель № 6 «Чистая вода и санитария». В своей деятельности Компания стремится сокращать объемы водопотребления, повышать эффективность использования водных ресурсов, наращивать повторное и оборотное использование воды, повышать качество стоков и минимизировать воздействие на природные водные объекты.

Так как КМГ представляет собой вертикально интегрированную компанию, занимающуюся добычей, транспортировкой и переработкой углеводородов, все процессы требуют использования значительного количества воды. Компания осуществляет водозабор из поверхностных, подземных источников, систем муниципального водоснабжения и Каспийского моря. Основным приемником (и конечным пунктом) сточных вод предприятий КМГ являются различные специализированные приемники: пруды-накопители, поля испарения и поля фильтрации. Данные объекты являются техническими сооружениями, предназначенными для естественной очистки сточных вод и недопущения загрязнения окружающей среды. Предприятия, не имеющие собственных накопителей, передают стоки для очистки и утилизации специализированным компаниям. Нормативы качества сбрасываемых вод, установленные экологическим законодательством, достигаются

за счет использования механических и биологических методов очистки стоков. Но в поверхностные природные водоемы сброс сточной воды не осуществляется.

Одной из важнейших задач, стоящих перед Компанией, является увеличение повторного использования очищенных стоков путем их возврата в технологический процесс, использования на полив зеленых насаждений, пылеподавления на строящихся площадках и дорогах.

КМГ ведет анализ и учет производственных объектов Компании, расположенных в регионах с повышенным дефицитом воды, согласно показателю водного стресса WRI¹ Aqueduct, относящихся к бассейнам Каспийского моря, рек Сырдарья и Урал.

Опреснительный завод морской воды «Кендерли»

В 2025 году Компания завершила строительство опреснительного завода морской воды «Кендерли», расположенного примерно в 100 км от г. Жанаозен. Проект реализован по поручению Главы государства и является одним из крупнейших социальных инфраструктурных проектов Компании в Мангистауской области. Проектная мощность предприятия составляет до 50 тыс. м³ питьевой воды в сутки, что позволит обеспечить устойчивое водоснабжение населения Жанаозена и прилегающих населенных пунктов.

Проект реализован ТОО «Ak Su KMG», дочерней организацией АО «Озенмунайгаз». В мае 2025 года на объекте были завершены строительные работы, а в июле начаты пуско-наладочные мероприятия с запуском полного цикла технологического оборудования. В производственном процессе применяется современная многоступенчатая система очистки и опреснения морской воды, обеспечивающая доведение ее качества до питьевых стандартов.

Запуск завода «Кендирли» имеет стратегическое значение для региона, так как снижает нагрузку на магистральный водовод Астрахань — Мангышлак, повышает надежность водоснабжения и способствует социально-экономическому развитию Мангистауской области.

На первом этапе предприятие будет работать в режиме компенсации дефицита воды, дополняя существующие источники снабжения г. Жанаозен.

Проект стал крупнейшей социальной инициативой Компании в регионе, обеспечив создание 91 постоянного рабочего места, при этом в период строительства было задействовано до 650 человек.

Социальная ответственность

Компания соблюдает законодательные и нормативные юридические требования, действующие в Республике Казахстан, а также международные законы и договоры, регулирующие деятельность нефтяных компаний, осознает свою ответственность за воздействие на экономику, окружающую среду и общество перед акционерами, общественностью и инвесторами, а также за рост долгосрочной стоимости и устойчивое развитие в долгосрочном периоде.

Развитие регионов присутствия

Социально-экономические проекты

КМГ вносит вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия. Компания активно взаимодействует с местными органами управления и поддерживает постоянный диалог с ключевыми заинтересованными сторонами, ведет активную работу по развитию и подготовке молодых квалифицированных специалистов, оказывает социальную поддержку сотрудникам Группы компаний КМГ, стремится поддерживать отечественных производителей путем подписания офтейк-договоров. Предприятия КМГ в рамках контрактов на недропользование и Комплексного плана развития осуществляют финансирование социально значимых объектов, строительства спортивных комплексов, социально-экономического развития региона и др.

За период с 2020 по 2025 год реализованы социальные проекты на сумму 356 млрд тенге.

В числе наиболее крупных реализованных проектов:

- строительство Дома культуры на 300 мест в с. Тасшагыл (200 млн тенге, 2021 год);
- строительство школ в г. Кульсары Жылыойского района на 300 мест и в г. Атырау в мкр-не Балауса на 600 мест (831 млн тенге, 2022 год);
- строительство детского сада на 280 мест в с. Бесикти Атырауской области (783 млн тенге, 2023 год);
- строительство 21 спортивной площадки в г. Жанаозен и пос. Жетыбай и др. (1 млрд тенге, 2023 год);
- завершено строительство многофункционального спортивного комплекса в г. Уральск (19,9 млрд тенге, 2024 год);
- состоялось открытие Дворца школьников в г. Кызылорда, профинансированное ТОО «СП «Казгермунай» (2,4 млрд тенге, 2024 год);

- реализован проект «Отпан»: сеть опорных школ в Мангистауской области. КМГ обновил более 50 учебных кабинетов и образовательных пространств в школах сел Таушык (Тупкараганский район), Жетыбай (Каракиянский район) и Рахат (г. Жанаозен) (всего 504 млн тенге, 2024–2025 годы);
- введен в эксплуатацию Центр для реабилитации и поддержки особенных детей в Жылойском районе Атырауской области (983,2 млн тенге, 2024 год);
- посажено 4,4 млн семян саксаула на дне Аральского моря (420 млн тенге, 2024 год) и более 600 деревьев в г. Астана (68 млн тенге, 2024 год);
- КМГ реализует Программу «Жарқын Болашақ» в целях улучшения уровня образования для детей Мангистауской области. В настоящее время более 1 тыс. обладателей грантов обучаются в 56 образовательных учреждениях, расположенных в десяти регионах страны (4,2 млрд тенге);
- реализованы проекты по строительству опреснительного завода морской воды в п. Кендерли (121,2 млрд тенге), а также строительство Дворца школьников «Bolashaq sarayı» в г. Жанаозен (4,2 млрд тенге).

Контрактами на недропользование дочерних организаций КМГ предусмотрено выделение значительных денежных средств на развитие регионов производственного присутствия и социальную помощь нуждающимся слоям населения, а также на основании соглашений и меморандумов, заключенных с акиматами областей, ДЗО КМГ перечисляют средства в местные исполнительные органы, которые распределяют их, исходя из потребностей местных сообществ, в том числе:

- КГМ перечислил 377 млн тенге на социально-экономическое развитие Кызылординской области;
- ОМГ выделил 1,7 млрд тенге Государственному коммунальному предприятию «Озенинвест» акимата г. Жанаозен на содержание коммунального хозяйства;
- ЭМГ выделил 884 млн тенге на строительство новых жилых домов в пос. Доссор Макатского района;
- ММГ перечислил 140 млн тенге на социально-экономическое развитие Мангистауского региона и его инфраструктуры;
- КОА направил 443 млн тенге на социально-экономическое развитие Актюбинской области и ее инфраструктуры в рамках меморандума с акиматом Актюбинской области;
- ТОО «Урихтау Оперейтинг» выделил 59 млн тенге на социально-экономическое развитие региона и его инфраструктуры;

¹ World Resources Institute — Институт мировых ресурсов.

- КТМ перечислил 326 млн тенге на социально-экономическое развитие Актюбинской области;
- УОГ перечислил 59 млн тенге на социально-экономическое развитие ЗКО;
- КБМ перечислил 230 млн тенге на социально-экономическое развитие Мангистауской области.

Средства, перечисленные в местные исполнительные органы (контракты по недропользованию), млрд тенге



Утвержденный бюджет по Северо-Каспийскому проекту на 2025 год в рамках реализации социально-инфраструктурных проектов составил 13 млн долл. США (2,19 млн долл. США на долю «КМГ Кашаган Б.В.»). Фактическое исполнение составило 11,5 млн долл. США (1,94 млн долл. США на долю «КМГ Кашаган Б.В.»). В Атырауской области были завершены проекты строительства детского сада на 160 мест в жилом массиве Орлеу (с. Таскала-2), а также по одному дому на 60 квартир в пос. Кадырка (Курмангазинский район) и Доссор. В течение года были начаты проекты расширения школы № 2 и реконструкции центральной площади в пос. Макат, а также проект закупки автомобилей скорой помощи для Макатской районной больницы. В Мангистауской области были поставлены 20 автомобилей скорой медицинской помощи в рамках проекта по обеспечению службы скорой помощи региона.

Утвержденный бюджет по Карачаганакскому проекту на 2025 год в рамках реализации социально-инфраструктурных проектов был 118 млн долл. США. Однако в связи с переносом ряда социально-инфраструктурных проектов на 2026 год бюджет 2025 года был скорректирован до 60,5 млн долл. США (6,05 млн долл. США на долю ТОО «КМГ Карачаганак»).

В рамках добровольной программы «Игилик» ТШО финансирует согласованные с местными государственными органами значимые проекты по строительству детских садов, школ и других социальных объектов в г. Атырау и Атырауской области, в том числе в Жылыойском районе. Годовой фонд программы составляет 25 млн долл. США.

Всего за период с 1999 года по январь 2026 года в социальное развитие региона по программе «Игилик» инвестировано 455 млн долл. США.

В 2025 году завершено строительство физкультурно-оздоровительного комплекса в с. Жанаталап г. Атырау, а также начаты подготовительные работы по пяти проектам. Значительную часть средств программы Игилик (18,5 млн долл. США) в 2025 году по запросу Акимата было направлено на закуп медицинского и специализированного оборудования.

Спонсорство и благотворительность в 2025 году

АО «Озенмунайгаз»:

- профинансировало реализацию образовательного проекта Daryn Joly, в рамках которого проводится обучение 192 учителей и учащихся общеобразовательных школ г. Жанаозен, Тупкараганского и Каракиянского районов на общую сумму 158 млн тенге;
- профинансировало приобретение специализированного противоожогового оборудования в городской больнице г. Жанаозен. Стоимость проекта — 223 млн тенге. Дополнительно оказана финансовая поддержка десяти узкоспециализированным врачам на сумму 77,9 млн тенге (переезд в г. Жанаозен, аренда жилья);
- профинансировало доработку и техническое сопровождение автоматизированной системы управления трудоустройством и распределением человеческих ресурсов в организациях г. Жанаозен на сумму 70 млн тенге;
- провело республиканский чемпионат по волейболу сидя среди ветеранов на сумму 12 млн тенге.

АО «Эмбамунайгаз»:

- профинансировало строительство библиотеки и музея в пос. Доссор Макатского района Атырауской области на сумму 868 млн тенге, а также учебно-производственного полигона в г. Атырау стоимостью 1,14 млрд тенге;
- оказало спонсорскую помощь в рамках программы «Дорога в школу» по обеспечению школьными рюкзаками и канцелярскими принадлежностями 536 учеников из малообеспеченных семей на сумму 18,7 млн тенге;
- оказало спонсорскую помощь на оснащение спортивным оборудованием средних школ Кызылкогинского района Атырауской области на сумму 7 млн тенге;
- оказало спонсорскую помощь для реализации проекта по установке арт-объекта — нефтяного станка-качалки перед зданием МЭ РК в г. Астана на сумму 42,6 млн тенге.

ТОО «КазМунайГаз-Аэро»:

- спонсировало оснащение двух стадионов Казахстанской премьер-лиги интерактивными светодиодными бортами (LED-борты) на общую сумму 200 млн тенге.

АО НК «КазМунайГаз»:

- оказало благотворительную помощь для реализации Charity Samruk Marathon в размере 15 млн тенге;
- оказало благотворительную помощь общественному фонду ULAN PLUS для посадки 150 тыс. сеянцев сосны обыкновенной на участках крупной гари 2022 года в Костанайской области в размере 19,32 млн тенге.

Кадровая политика

Действующие системы внутренних коммуникаций между работодателями и трудовыми коллективами, взаимодействие с местными исполнительными органами, профсоюзами и равноправные коллективные переговоры с трудовыми коллективами обеспечивают исполнение основных задач социальной ответственности Компании.

Все сотрудники Компании имеют право на безопасные и здоровые условия труда, признание и должную оценку их вклада в Компанию, содействие в развитии их профессиональных навыков, открытое и конструктивное обсуждение качества и эффективности их работы. Компания не допускает дискриминации по признаку национальной, расовой, религиозной принадлежности, возрасту, полу, политическим убеждениям или иным признакам.

КМГ поддерживает принципы меритократии, справедливости и объективности, создает каждому сотруднику оптимальные условия для новых достижений и справедливо оценивает вклад каждого в деятельность Компании, способствует формированию культуры понимания, заинтересованности и поддержки сотрудников на всех уровнях.

Подход к управлению и сохранению социальной стабильности

Анализ уровня социальной стабильности в коллективах ДЗО осуществляется частным учреждением (ЧУ) «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» на базе методики Samruk

Research Services (SRS) посредством оценивания таких индикаторов, как вовлеченность, социальное благополучие и социальное спокойствие. Оценка индикаторов проходит в виде социологического опроса.

Годовым опросом 2025 года было охвачено 5 086 сотрудников из 19 ДЗО КМГ. По результатам анализа индекс SRS по Группе компаний КМГ составил 84 %.

В соответствии с установленной шкалой по SRS уровень социальной стабильности в КМГ с результатом 84 % определяется как «выше среднего», а Компания характеризуется как «уделяющая повышенное внимание вопросам социального развития».

В отчетном периоде КМГ своевременно принимались меры по урегулированию конфликтов.

В результате в 2025 году число забастовок снизилось в два раза в сравнении с 2024 годом — до девяти. При этом необходимо отметить, что забастовки были только в подрядных организациях, перед которыми КМГ в полном объеме выполняет свои обязательства.

Причиной забастовок является в основном недобросовестное исполнение подрядчиками своих обязательств перед сотрудниками.

Кадровый состав

Группа компаний КМГ обеспечивает занятость более 50 тыс. человек в регионах присутствия. Списочная численность персонала на конец 2025 года составила по Группе компаний КМГ 52 тыс. человек, из которых штатных сотрудников — 48 714 человека, аутстаффинг — 3 321 человек.

Списочная численность персонала Группы компаний КМГ (консолидация)¹, человек



¹ Списочная численность включает в себя фактическую численность персонала Группы компаний КМГ, а также сотрудников, временно отсутствующих по причине длительного обучения или оформивших отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Показатель	Единица измерения	2023	2024	2025
Списочная численность персонала Группы компаний КМГ (штатные сотрудники) ¹	человек	48 196	49 243	48 714
• Мужчины	%	81	81	82
• Женщины	%	19	19	18
Производственный персонал	%	92	92	92
Административно-управленческий персонал	%	8	8	8
Сотрудники в возрасте от 31 до 50 лет, из которых:	%	58	58	58
• мужчины	%	81	81	81
• женщины	%	19	19	19
Сотрудники старше 50 лет, из которых:	%	31	30	31
• мужчины	%	81	81	81
• женщины	%	19	19	19
Сотрудники до 30 лет, из которых:	%	11	12	11
• мужчины	%	87	88	89
• женщины	%	13	12	11
Созданные рабочие места	ед.	918	17	32
От среднесписочной численности	%	1,9	0,03	0,07
Принятые сотрудники	человек	5 746	3 928	3 619
Сотрудники, оформившие отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, из которых:	человек	623	527	475
• мужчины	%	7	8	9
• женщины	%	93	92	91
Сотрудники, вернувшиеся на работу по окончании отпуска по материнству (отцовству), из которых:	человек	290	207	287
• мужчины	%	8	11	6
• женщины	%	92	89	94
Прекращены трудовые отношения	человек	2 124	3 272	3 209
Руководящий состав всех уровней, из которых:	%	10	10	9
• мужчины	%	85	85	81
• женщины	%	15	15	19
Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ	%	4,5	6,64	6,59

Учитывая, что направление деятельности Компании сопряжено с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, доля мужчин составляет 82 %, женщин — 18 %. Доля производственного персонала в общей численности составляет 92 %, административно-управленческого персонала — 8 %.

По возрастной категории основная доля сотрудников представлена в группе от 31 до 50 лет — 58 %, при этом доля мужчин составляет 81 %, женщин — 19 %.

¹ Начиная с 2024 года Группы компаний КМГ учитывают списочную численность персонала. В предыдущие отчетные периоды бралась в учет фактическая численность. В связи с этим исторические данные по персоналу отличаются.

Численность сотрудников старше 50 лет составляет 31 % от общей численности персонала, при этом доля мужчин — 81 %, женщин — 19 %.

Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 11 % в общей численности персонала, при этом доля мужчин — 89 %, женщин — 11 %.

Количество созданных рабочих мест в 2025 году составляет 32 ед., или 0,07 % от среднесписочной численности. Количество принятых сотрудников составило 3 619 человек. Число сотрудников, с которыми были прекращены трудовые отношения за отчетный период, составило 3 209.

Количество сотрудников, оформивших отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, составило 475 человек, при этом доля мужчин — 9 %, женщин — 91 %. Количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству (отцовству), составило 287 человек, при этом доля мужчин — 6 %, женщин — 94 %.

Доля сотрудников, входящих в руководящий состав всех уровней, — 9 % от общего числа персонала, в том числе женщины — 19 % (15 % — в 2024 году), мужчины — 81 % (85 % — в 2024 году).

Коэффициент текучести по Группе компаний КМГ за 2024 год составил 6,59 % (6,64 % в 2024 году).

Численность штатных сотрудников в разбивке по регионам

Показатель	Количество сотрудников
Всего	48 714
Республика Казахстан	41 975
Актюбинская область	876
Атырауская область	11 181
Западно-Казахстанская область	349
Жетысуйская область	607
Карагандинская область	638
Кызылординская область	161
Мангистауская область	21 805
Павлодарская область	3 205
Улытауская область	462
г. Астана	2 126
г. Шымкент	565
За пределами Республики Казахстан	6 739

Обеспечение равных прав для сотрудников

Основными принципами кадровой политики КМГ являются гендерное равенство, разнообразие, инклюзивность и недопущение дискриминации трудовых прав. Компания создает равные условия и возможности для разных социальных и возрастных групп вне зависимости от пола, расы, национальности, религии и других характеристик. Такой подход обеспечивает формирование команды, где представлены разные точки зрения.

Конкурсные процедуры по приему на работу не имеют ограничений по половому, возрастному или иным признакам. Для всех устанавливаются справедливая система оплаты труда и одинаковые условия социальной поддержки. Компания обеспечивает систему справедливой оплаты труда, которая подразумевает равную оплату за труд равной ценности.

В рамках выполнения глобальной цели устойчивого развития по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек в 2025 году женщины составляли 18 % от общей численности персонала и 19 % от доли сотрудников, входящих в руководящий состав всех уровней КМГ.

Защита персональных данных

В 2025 году была разработана Рабочая инструкция по сбору, обработке и защите персональных данных сотрудников КМГ, целью которой является обеспечение защиты прав персонала. Данный документ соответствует требованиям Трудового кодекса Республики Казахстан и придерживается принципов:

- 1) соблюдения конституционных прав и свобод человека и гражданина;
- 2) законности;
- 3) конфиденциальности персональных данных ограниченного доступа;
- 4) равенства прав субъектов, собственников и операторов;
- 5) обеспечения безопасности личности, общества и государства.

Обучение, развитие и оценка персонала

Одной из стратегических инициатив по совершенствованию и повышению эффективности в рамках развития персонала КМГ является предоставление сотрудникам возможности перепрофилирования (повышения квалификации) по перспективным специальностям, включая направления нефтегазохимии, низкоуглеродного развития, цифровизации и ИТ.

Среднегодовое количество академических часов на одного сотрудника составляет 34 часа (35 часов — в 2024 году, 34 часа — в 2023 году),

в том числе на одного мужчину — 34,8 часов (37,5 часа — в 2024 году, 16 часов — в 2023 году), на одну женщину — 30,1 часа (24,5 часа — в 2024 году, 27 часов — в 2023 году). Общая сумма затрат на обучение персонала составила 5,2 млрд тенге.

В 2025 году 22,9 % (в 2024 году — 36,5 %) всех сотрудников Группы компаний КМГ прошли оценку результативности за отчетный период, в том числе: женщины — 24,7 % (в 2024 году — 28,5 %), мужчины — 22,4 % (в 2024 году — 38,3 %).

Основные темы программ обучения и повышения квалификации персонала

Искусственный интеллект в бизнесе: первые шаги с ChatGPT	Обязательное обучение технике безопасности
Экономика и финансы	Обучение внутренних тренеров — Trainer-to-trainer: практика по искусственному интеллекту
Интегрированные системы управления, стандарты ISO и OHSAS	Безопасное вождение (OPITO, RoSPA)
Законодательство	Международные стандарты навыков безопасного ведения работ
Казахстанское содержание и закупка товаров, работ и услуг	Сертификационные обучения
Корпоративное управление. Управление проектами	Обучение рабочим профессиям
Информационные технологии	Корпоративная культура и коммуникации
Производство (разведка и добыча, транспортировка, газовый бизнес, переработка и маркетинг, сервисные проекты и т.д.)	Устойчивое развитие

По теме «Внутренний аудитор интегрированной системы менеджмента по Стандарту управления ISO (OHSAS)» обучены 156 сотрудников. Проведено обучение внутреннего аудита по международным стандартам 136 сотрудников. ICA Certificate in Managing Sanctions Risk — три человека.

Для получения сотрудниками международных квалификаций и сертификаций по сертификационным программам, таким как ACCA, CIPD, CFA, CIA и т.д., прошли обучение 36 человек.

Ежегодно проводится сертификация ключевых сотрудников КМГ и ДЗО, занимающихся реализацией стратегических важных проектов, по международному стандарту управления проектами IPMA, PMI PMBOK — 27 сотрудников.

При поддержке АО «Самрук-Қазына» реализованы модульные обучения по направлениям IR School, HR School, 7-Qadam, 7-Qadam Master, в которых приняли участие 28 сотрудников Группы компаний КМГ.

Обучение по вопросам устойчивого развития

- 1 Обучение, связанное с технологиями улавливания, хранения и использования углекислого газа (CCS/CCUS Course Proposal (INPEX), — 7 человек направлены на стажировку в INPEX Япония
- 2 Technologies Training Program, CCS/CCUS — 6 человек
- 3 Управление выбросами метана с участием технических специалистов Международного финансового института Всемирного банка (International Finance Corporation, IFC) — 3 человека

«Лидерская образовательная программа»

Продолжается работа над проектом формирования и развития Плана преемственности на ключевые позиции Группы компаний КМГ — «МАНСАП» для преемников пулов «А» «В» и «С». В 2025 году проведен отбор среди более 1 тыс. сотрудников группы КМГ по направлениям:

- разведка и добыча — 49 резервистов;
- нефтесервис — 8 резервистов;
- транспортировка — 7 резервистов;
- переработка нефти и нефтепродуктов — 595 резервистов;
- газохимия — 2 резервиста.

По итогу оценки отбора кандидатов, сформирован пул резервистов пул «А» для позиции CEO, CEO-1 и пул «В» для позиции CEO-2, CEO-3.

Год рабочих профессий

В рамках Года рабочих профессий, объявленного Главой государства, КМГ провел мероприятия, в которых активно участвовали все сотрудники Компании:

- 1) республиканские конкурсы «Енбек жолы»;
- 2) конкурсы профессионального мастерства «Үздік маман»;
- 3) чемпионат КМГ-SKILLS;
- 4) чемпионат профессионального мастерства с представителями тюркоязычных стран среди студентов (в качестве наблюдателей) TurkicSkills.

Разработаны и реализованы модульные программы обучения «КМГ Кәсіп» для 12 рабочих профессий и «JanAru — ЖаңАру» для женщин рабочих профессий.

Разработаны и утверждены нагрудные знаки: «Үздік мұнайшы»; «Үздік мұнай-газ өңдеуші»; «Үздік тасымалдаушы»; «Еңбек сіңірген мұнайшы».

Для обмена опытом 99 специалистов были направлены в партнерские компании — ПАО «Татнефть», АО «Узбекнефтегаз», SOCAR, «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.» и ТОО «Тенгизшевройл».

Программа обучения лидеров преобразований «Алып»

В г. Актау прошла презентация десяти проектов в рамках программы «Алып». Обучение прошли 63 молодых сотрудника из 13 ДЗО, которые инициировали 49 проектов, 37 из которых находятся в активной фазе реализации.

Работы участников направлены на повышение экономической эффективности операционных предприятий КМГ, в том числе на улучшение в области техники безопасности и охрана труда, совершенствование информационных систем, внедрение новой техники и технологий и т.д. Проекты подготовлены на основании проведенных практических и экспериментальных работ на конкретных производственных объектах.

Потенциальный экономический эффект (млн тенге/год):

- прямая экономия — 619,8;
- косвенная экономия — 368,9.

В 2025 году были отобраны 24 лучших проекта в восьми номинациях:

- «Лучшее изобретение»;
- «Лучший аналитический проект»;
- «Лучший лидер проекта»;
- «Лучший масштабируемый проект»;
- «Лучший проект с наименьшими затратами»;
- «Лучший проект по безопасности труда, экологии»;
- «Лучший проект по организации труда»;
- «Лучший проект по экономической эффективности».

Топ-20 защитивших проекты были направлены по обмену опытом в компании партнеры ТОО «Тенгизшевройл», «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.», АО «Узбекнефтегаз», ПАО «Татнефть» и SOCAR, а также четыре участника обучились по программе JCCP в Японии.

Программа повышения квалификации «КМГ Кәсіп»

В рамках программы 270 сотрудников 17 дочерних предприятий КМГ получили сертификаты о завершении модульного обучения. В мероприятии приняли участие руководство КМГ, ветераны отрасли, депутаты Сената и Мажилиса Парламента, представители Министерства энергетики. Также в преддверии профессионального праздника участникам программы вручили и памятные значки Года рабочих профессий.

Количество профессий — 12:

- 1) оператор по добыче нефти и газа;
- 2) оператор по исследованию скважин;
- 3) оператор технологических установок;

- 4) оператор ПРС;
- 5) машинист технологических насосов;
- 6) слесарь-ремонтник;
- 7) машинист подъемника;
- 8) электрогазосварщик;
- 9) электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- 10) лаборант химического анализа;
- 11) помощник бурильщика капитального ремонта скважин;
- 12) оператор товарный.

Обучение состояло из четырех модулей

1. **Профессиональный модуль (блоки: «Бережливое производство», «Культура безопасности труда», профильное обучение) — проведено обучение в г. Атырау на базе Arac Training Centre**
2. **Основы руководства бригадой (Crew Leadership), (NCCER)- аттестация и сертификация — проведено обучение в г. Атырау**
3. **Финансовая и цифровая грамотность (блоки: «Экономика нефтегазовой отрасли», «Финансовые последствия производственных конфликтов», «Оплата труда», «Социальные выплаты и пособия», «Страхование жизни и здоровья», «Личные финансы», «Цифровая грамотность», профориентация) — проведено обучение в г. Актау**
4. **Благополучие и здоровье персонала (блоки: «Оказание первой помощи при несчастных случаях», «Здоровье и благополучие сотрудника», «Профилактика здоровья», «Управление стрессом в критических ситуациях») — проведено обучение в г. Астана в аудитории Сенат Холла Назарбаев Университета**

Нетворкинг «Рабочий — рабочему»

В марте в г. Атырау прошла нетворкинг-встреча «Рабочий — рабочему», в которой приняли участие 40 специалистов дочерних предприятий АО НК «КазМунайГаз». Обучающие занятия были организованы по ключевым темам: безопасность при работах на высоте; болтинг (гидротестирование); технологии сварочных работ.

С целью обмена опытом и изучения передовых практик участники посетили производственные объекты ТОО «Kazakhstan Petrochemical Industries Inc.», АНПЗ, а также лабораторию исследования кернового материала филиала ТОО «КМГ Инжиниринг» в г. Атырау.

Для обмена опытом в сентябре 12 рабочих АО «Озенмунайгаз» съездили в АО «Эмбамунайгаз», в октябре и ноябре 23 рабочих ДЗО съездили в «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.», в сентябре и ноябре 16 рабочих посетили ТОО «Тенгизшевройл», в ноябре 24 рабочих побывали в ПАО «Татнефть».

Модульная программа для женщин рабочих профессии «ЖаңАру-ЖаңАру».

В отчетном году обучились около 47 женщин рабочих профессий нефтегазовой отрасли из 12 ДЗО КМГ: в г. Актау — 28 и 29 апреля, в г. Алматы — с 9 по 11 июня, а также в г. Астане — с 1 по 3 октября.

Инициативой АО НК «КазМунайГаз» в данной программе является расширение прав и возможностей, а также развитие женщин рабочих профессий в нефтегазовой отрасли.

Среди участниц — машинисты насосной станции, операторы по поддержанию пластового давления, добыче нефти и газа, исследованию скважин, операторы пульта управления, операторы товарные, лаборанты химического анализа, электромонтеры и повара.

Модули программы охватили темы, посвященные правам женщин, эмоциональному интеллекту, семейным ценностям, бережливому и экологическому мышлению, цифровой и финансовой грамотности.

Модульная программа обучения «Жеті қадам»

В рамках реализации модульной программы развития молодых лидеров «Жеті қадам».

1. Два участника из семи прошли отбор в программу **7 Qadam Master** и обучаются с менторами. Два участника в сентябре 2025 года съездили в г. Дацын (Китай) для обмена опытом, в ноябре состоялась поездка на чемпионат в г. Екатеринбург (Российская Федерация).

2. В программе **7 Qadam Pro** четыре участника защитили проекты, из них отобран один.
3. В программе **7 Qadam Hub** участвовали 28 участников и подготовили 28 проектов, из них отобраны семь.

Корпоративная культура, система коммуникации, профсоюзы

Общекорпоративные мероприятия Чемпионат по профессиональным навыкам «KMG Skills»

В рамках Года рабочих профессий был проведен чемпионат среди сотрудников ДЗО КМГ. В мероприятии приняли участие около 100 сотрудников 19 компаний.

Соревнования проводились по 12 профессиям: операторы по добыче нефти и газа, исследованию скважин, подготовке нефти, оператор технологических установок, лаборант химического анализа, электромонтер, электрогазосварщик, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту и обслуживанию технологического оборудования, машинисты компрессорных установок, машинисты технологических насосов, а также токарь.

В декабре 2025 года 12 победителей конкурса в рамках обмена опытом посетили ООО «Бухарский НПЗ» и ООО «Шуртанский газохимический комплекс» АО «Узбекнефтегаз».

Спартакиада КМГ

Спортивное мероприятие, приуроченное к Году рабочих профессий, проходило с 20 по 24 июля 2025 года. В состязаниях приняли участие более 700 сотрудников из 30 ДЗО КМГ. Соревнования проводились в следующих видах спорта: футбол, волейбол, баскетбол, настольный теннис, стрельба из лука, шахматы, киберспорт, плавание, тогыз-кумалак, аркан тарту, армрестлинг и асык ату.

Призовые места в общекомандном зачете распределились следующим образом:

- 1-е место — АО «КазТрансОйл» (13 золотых медалей);
- 2-е место — АО «Озенмунайгаз» (2 золотые, 3 серебряные, 3 бронзовые медали);
- 3-е место — ТОО «АНПЗ» (1 золотая, 4 серебряные, 1 бронзовая медали).

Зимняя спартакиада

В феврале 2025 года в г. Астана прошла первая зимняя спартакиада среди сотрудников Группы компаний «Самрук-Қазына». В течение двух дней команды соревновались по хоккею с шайбой. По итогам соревнований победителем стала сборная АО НК «КазМунайГаз».

14 марта 2025 года в АО НК «КазМунайГаз» состоялось торжественное мероприятие, приуроченное к празднику Амал. В рамках мероприятия глава КМГ вручил благодарственные письма сборной АО НК «КазМунайГаз» по хоккею с шайбой, ставшей чемпионом первой зимней спартакиады «Самрук-Қазына».

Благотворительный марафон

Благотворительный забег Munaily Marathon 2025, приуроченный к Году рабочих профессий, собрал 1 тыс. участников, среди которых были сотрудники КМГ и его дочерних компаний, профессиональные спортсмены и жители Мангистауской области. Участники преодолели дистанции 5 и 10 км.

Все собранные средства в ходе благотворительного забега направлены в реабилитационный центр «Балақай» в г. Жанаозен, который оказывает помощь детям с особыми потребностями.

АО НК «КазМунайГаз» традиционно поддерживает массовый спорт, регулярно участвует в благотворительных инициативах и активно реализует социальные проекты в регионах своего присутствия.

Фестиваль юмора «Sk Əзіл Fest»

В сентябре отчетного года в г. Астана состоялся финал фестиваля юмора «SK Əзіл Fest: Samruk Battle», проходившего в рамках Года рабочих профессий. От имени КМГ в юмористическом баттле выступили сотрудники ОМГ, которые продемонстрировали блестящее чувство юмора, сценическое мастерство и командный дух. По итогам финала в состязании одержала победу команда КМГ.

Единая система внутренних коммуникаций

В Группе компаний КМГ выстроена и последовательно развивается единая система внутренних коммуникаций, направленная на повышение вовлеченности персонала, укрепление корпоративной культуры и обеспечение устойчивого социального климата.

Система охватывает 24 ДЗО КМГ, в которых функционируют постоянные каналы обратной связи, включая:

- личные приемы сотрудников первыми руководителями;
- корпоративные цифровые каналы коммуникации;
- взаимодействие через профсоюзные организации.

По итогам рассмотрений более 80 % вопросов решаются на уровне ДЗО, около 15 % выносятся на уровень Корпоративного центра КМГ

и менее 5 % требуют межфункциональной проработки либо включения в среднесрочные планы мероприятий.

Обратная связь, получаемая в рамках внутренних коммуникаций, является одним из источников формирования мероприятий по улучшению социально-бытовых условий сотрудников. Более 60 % мероприятий сформированы с учетом обращений и инициатив трудовых коллективов.

В 2024–2025 годах в рамках системы внутренних коммуникаций было проведено более 50 встреч с молодыми сотрудниками и специалистами, в которых участвовало свыше 2 тыс. сотрудников. Данные форматы направлены на повышение уровня вовлеченности персонала и профилактики социальной напряженности.

Во всех организациях Группы компаний КМГ внедрена практика личного приема сотрудников первыми руководителями, что способствует оперативному рассмотрению обращений и повышению доверия внутри коллективов.

В Группе компаний КМГ используются различные инструменты обратной связи, включая блоги первых руководителей, корпоративные порталы, рассылки и мессенджеры. Данные каналы обеспечивают оперативное доведение управленческих решений и возможность прямого обращения сотрудников к руководству.

В ДЗО Группы компаний КМГ на постоянной основе осуществляется социальный диалог с профсоюзными организациями, направленный на согласование социально-трудовых вопросов и поддержание социальной стабильности.

Для информирования персонала активно используются видеообъявления, корпоративные СМИ, цифровые каналы и информационные стенды. Во всех ДЗО Группы компаний КМГ проводятся корпоративные и спортивные мероприятия, способствующие консолидации коллективов и формированию единой корпоративной идентичности.

Трудовые условия для персонала

В Группе компаний КМГ работа по улучшению условий труда и отдыха ведется на системной основе. Вопросы организации проживания, питания сотрудников отражены в Планах ДЗО по улучшению социальной стабильности. Кроме того, для усиления указанной работы всеми ДЗО КМГ разработаны отдельные дорожные карты на пять лет (на 2023–2027 годы) по улучшению условий труда и отдыха персонала.

В соответствии с планами ДЗО в 2025 году было запланировано улучшение 275 объектов социально-бытовой инфраструктуры с выделенным общим бюджетом в размере более 21 млрд тенге, из которых завершено 190 объектов. Завершение оставшихся 85 объектов запланировано на 2026 год.

Профсоюзы

Взаимодействие Компании с профсоюзами осуществляется в рамках социального партнерства, установленного трудовым законодательством на отраслевом и региональном уровнях. На отраслевом уровне основные параметры взаимодействия (социальные гарантии, вопросы организации труда, принципы оплаты труда, занятости, гендерной и молодежной политики, безопасности и охраны труда, предупреждение и разрешение трудовых конфликтов и т.д.) определены в Отраслевом соглашении в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан, в разработке которого активно принимали участие представители КМГ и его предприятий.

В Группе компаний КМГ действуют 30 профсоюзных организаций, которые защищают интересы более 35 тыс. сотрудников.

На региональном уровне функционируют областные комиссии по социальному партнерству, в рамках которых, помимо региональных вопросов занятости и охраны труда, рассматриваются конкретные коллективные трудовые споры. Во всех ДЗО Группы компаний КМГ созданы и действуют согласительные комиссии.

КМГ обеспечивает неукоснительное соблюдение положений Отраслевого соглашения о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2023–2025 годы, реализуя предусмотренные социальные гарантии, обязательства в сфере оплаты труда, занятости и охраны труда, а также механизмы конструктивного взаимодействия с представителями работников. В отчетном периоде АО НК «КазМунайГаз» также принимало активное участие в подготовке и согласовании нового Отраслевого соглашения на 2026–2028 годы, внося предложения, направленные на обеспечение баланса интересов сторон социального партнерства, повышение устойчивости предприятий и сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах. Отраслевое соглашение на 2026–2028 годы одобрено протоколом Отраслевой комиссии

по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от 29 октября 2025 года.

Ключевые положения данного Соглашения исполняются в части улучшения социальной защищенности персонала, повышения роли профсоюзных организаций, обеспечения безопасных условий и охраны труда и др. В части установления отраслевых принципов системы оплаты труда ДЗО КМГ придерживаются минимальных уровней межрядных коэффициентов и минимального размера месячной тарифной ставки рабочего первого разряда.

Для поддержания постоянной обратной связи с профсоюзами руководством дочерних предприятий и КМГ проводятся регулярные встречи с профкомами предприятий, на которых обсуждаются наиболее актуальные вопросы касательно выполнения коллективного договора, трудовой дисциплины, рассмотрения обращений трудового коллектива, вопросов безопасности и охраны труда, предоставления социальных льгот и компенсаций и других социально значимых вопросов на предприятии.

Программы помощи пенсионерам КМГ

В соответствии с коллективными договорами КМГ, со своей стороны, выполняет дополнительные обязательства по социальной поддержке неработающих пенсионеров. При выходе на заслуженный отдых в связи с достижением пенсионного возраста, а также после выхода на пенсию сотрудники получают финансовую поддержку: материальную помощь к национальным и государственным праздникам Республики Казахстан, по достижении юбилейных дат, путевки в санатории с частичной компенсацией их стоимости и др.

В 2025 году оказана материальная помощь неработающим пенсионерам Компании в размере более 3,4 млрд тенге.

Работа с молодежью

КМГ продолжает развивать систему подготовки и повышения квалификации кадров, уделяя особое внимание рабочим профессиям и новым востребованным специальностям, в том числе в нефтегазохимической отрасли. Сегодня в Группе компаний КМГ трудятся 13,5 тыс. молодых специалистов.

В рамках трехдневной обучающей программы молодежного форума, приуроченного к объявленному Главой государства Году рабочих профессий, приняли участие 214 молодых специалистов из 32 ДЗО КМГ. Участники получили возможность освоить на реальных примерах передовые методики управления производственными процессами, расширили знания по актуальным технологическим трендам, включая цифровизацию и искусственный интеллект, а также развивали лидерские и командные навыки.

Продолжается работа по дуальному обучению студентов путем заключения меморандумов и договоров между учебными заведениями и предприятиями. За студентами закрепляются наставники предприятий, которые в течение обучения делятся профессиональными знаниями и сопровождают на практических занятиях. Роль наставников периодически поддерживается обучением, как внутренними программами, так и программами НПП «Атамекен». В рамках программы были трудоустроены 39 студентов, а также продолжают обучение 352 студента.

Ведутся работы по взаимодействию учебных заведений и предприятий. Персонал ДЗО участвует в разработке и согласовании образовательных программ, в итоговой аттестации выпускников, в работе индустриального совета колледжа. В целях обмена опытом высококвалифицированными специалистами предприятий проводятся лекции, мастер-классы для учащихся, стажировки для преподавателей и мастеров производственного обучения. 800 студентов проходят производственные практики на предприятиях КМГ, наиболее активные из них участвуют в волонтерских мероприятиях Компании.

КМГ активно поддерживает молодых специалистов (рабочих), вовлекая их в молодежные форумы, спартакиады, марафоны, КВН и на встречи с ветеранами труда нефтегазовой отрасли.

В целях популяризации престижа и модели «Человек труда» выпущены подкасты, публикуются посты и размещаются видеоролики в социальных сетях и средствах массовой информации.

Проект «Жас маман» является программой привлечения и развития молодых специалистов в АНПЗ. В 2025 году в ходе нового набора отобран один студент, продолжают обучение шесть студентов, четверо из которых планируют заканчивать учиться в 2026 году.

КМGE School является программой подготовки узких специалистов для ТОО «КМГ Инжиниринг». Отбор проводится среди студентов, окончивших первый (на базе технического и профессионального образования) или второй курс (на базе общего среднего образования) бакалавриата. По итогам обучения студент получает сертификат о прохождении обучения и осуществляет трудовую деятельность в ТОО «КМГ Инжиниринг» не менее трех лет. В 2025 году продолжают обучение десять человек.

По проекту «Стажер» проводится обучение по трем профессиям в рамках подготовки специалистов: оператор технологических установок, машинист технологических насосов и компрессоров, приборист и слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики (КИПиА). В АНПЗ были трудоустроены 69 стажеров.

По проекту Tecnicas Reunidas (TR) одним из ЕРС-подрядчиков установки пиролиза будущего завода по производству полиэтилена «Силлено» в Атырауской области начато обучение казахстанских студентов в области инжиниринга в Испании. Испанская компания запускает программу для привлечения казахстанских специалистов в области инжиниринга и управления проектами.

Результаты:

- 120 выпускников;
- направление: проектирование и инжиниринг;
- статус: 31 выпускник закончил обучение;
- 22 выпускника получили предложения о работе в проектах, возглавляемых TR.

В 2025 году 14 ДЗО КМГ оказали финансирование 2 691 студенту в вузах. Помимо этого, на постоянной основе в Группе компаний КМГ проводится работа по взаимодействию с вузами и учреждениями технического и профессионального образования (ТиПО) Казахстана по организации и проведению производственной и преддипломной практики студентов. 2 272 студента проходили практику в 23 компаниях.

Социальная поддержка персонала

Коллективные договоры

Компания активно участвует в переговорах с сотрудниками по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, строго соблюдает сроки проведения переговоров и обеспечивает работу соответствующих совместных комиссий, предоставляет информацию, необходимую для проведения переговоров, строго выполняет условия положений коллективного договора. Согласно трудовому законодательству,

любой сотрудник имеет право на участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также на ознакомление с подписанным коллективным договором.

Каких-либо ограничений прав на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров по видам деятельности либо территориальному признаку в деятельности Компании не предусмотрено. КМГ, как социально ответственная компания, полностью поддерживает это право и создает благоприятную среду для реализации права сотрудников на свободу в объединении.

С целью поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий, входящих в Группу компаний КМГ, КМГ реализуется комплекс мер, направленных на профилактику возникновения недовольства и напряженности среди персонала ДЗО. Принимаемые меры позволяют контролировать ситуацию на предприятиях и обеспечивать непрерывность производственного процесса.

Так, значительный вклад в поддержание социальной стабильности трудовых коллективов вносят вопросы соцподдержки сотрудников.

На 2025 год в 27 ДЗО Группы компаний КМГ действовали коллективные договоры, которыми предусмотрено более 70 видов социальной поддержки для сотрудников и членов их семей, а также неработающих пенсионеров. Также в компаниях, в которых не заключены коллективные договоры, социальная поддержка персоналу оказывается в соответствии с внутренними документами организаций.

В 2025 году количество сотрудников Группы компаний КМГ, охваченных коллективными договорами, составило 41 357 человек.

Меры поддержки персонала

Дочерние предприятия КМГ, расположенные в Мангистауской, Атырауской, Актюбинской, Кызылординской, Павлодарской областях, предоставляют своим сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, социальные льготы:

- материальную помощь на оздоровление к ежегодному трудовому отпуску;
- медицинское добровольное страхование сотрудников и членов их семей на случай болезни (медицинское обслуживание, возмещение расходов на медикаменты и стоматологию);
- приобретение путевок сотрудникам, состоящим на диспансерном учете в связи с заболеваниями;

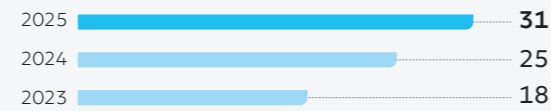
- возмещение расходов на путевки на санаторно-курортное лечение по итогам профилактического осмотра;
- материальную помощь сотрудникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию (лечение, операции);
- материальную помощь сотрудникам, принявшим участие в ликвидации катастрофы на Чернобыльской АЭС, пострадавшим вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском ядерном полигоне, ветеранам Афганской, Таджикско-афганской войн, сотрудникам и лицам, приравненным к ветеранам Великой Отечественной войны;
- выплаты в связи установлением инвалидности сотрудника (в случае трудового увечья на производстве);
- дополнительную оплату к листам нетрудоспособности;
- материальную помощь сотрудникам с инвалидностью;
- пособие при обнаружении профессионального заболевания в связи с исполнением трудовых обязанностей до восстановления либо установления инвалидности;
- материальную помощь сотрудникам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- ежегодную материальную помощь сотрудника, имеющим ребенка-инвалида;
- оплату отпуска по беременности и родам;
- пособия при достижении сотрудником пенсионного возраста;
- выплаты при досрочном выходе сотрудника на пенсию;
- возмещение расходов на лечение и медикаменты;
- материальную помощь к праздникам, на санаторное лечение, к юбилейным датам и т.д.;
- прочие льготы для сотрудников и членов их семей.

В 2025 году продолжена работа по стандартизации коллективных договоров в целях установления единой системы предоставления добровольных социальных льгот на предприятиях КМГ и обеспечения их транспарентности, прозрачности принципов и подходов при определении и распределении в зависимости от финансово-экономической возможности предприятия.

В 2025 году в Группе компаний КМГ все социальные выплаты и гарантии сохранены и выплачены в соответствии с коллективными договорами. В целом за 2025 год социальная поддержка персонала и неработающих пенсионеров оказана в размере 31 млрд тенге.



Расходы на социальную поддержку сотрудников¹, млрд тенге



Распределение социальной поддержки среди сотрудников КМГ

Показатель	%
1. Социальные выплаты на оздоровление и отдых сотрудников:	20
• медицинское страхование	
• отдых сотрудников	
• спорт и физкультура	
• оплата листов нетрудоспособности на льготных условиях	
2. Социальные выплаты, связанные с членами семьи сотрудника:	13
• рождение ребенка	
• отдых детей сотрудников	
• оплата расходов на детские сады	
• приобретение школьных принадлежностей	
3. Материальная помощь неработающим пенсионерам	7
4. Иные виды социальной поддержки	60

В 2025 году 3 326 сотрудников Группы компаний КМГ были отмечены государственными, ведомственными и иными видами наград за свои заслуги, в том числе:

- государственными наградами — 84 сотрудника;
- профессиональными наградами (награды от АО «ФНБ «Самрук-Қазына», КМГ) — 1 794 сотрудника;
- иными наградами (от министерств, ассоциаций, а также заводские и др.) — 1 448 сотрудников.

Безопасность труда

Промышленная безопасность и охрана труда

КМГ, являясь одним из крупнейших промышленных предприятий Республики Казахстан, уделяет большое внимание обеспечению безопасных условий труда и охране здоровья персонала и населения, проживающего в районах деятельности производственных объектов Компании. Сотрудники отмечают, что Компания создает безопасные условия для трудовой деятельности и внедряет самые высокие стандарты для обеспечения охраны труда на рабочем месте.

Руководство КМГ принимает деятельное участие в управлении вопросами безопасности труда.

В январе 2025 года в Астане состоялся IX Ежегодный форум генеральных директоров дочерних организаций КМГ — «Лидерство в развитии культуры безопасности». В мероприятии приняли участие председатель Правления КМГ Асхат Хасенов, руководители дочерних предприятий Компании, представители крупных нефтегазовых компаний «Норт Каспиан Оперейтинг Компани Н.В.», «Тенгизшевройл» и «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.». Участники обсудили вопросы производственной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

В декабре 2025 года прошел Форум HSE с участием руководителей служб ПБ, ОТ и ОС ДЗО, посвященный вопросам охраны труда и производственной безопасности. Мероприятие под девизом «Біртұтас HSE командасы» стало площадкой для глубокого анализа системных проблем и формирования дорожной карты развития безопасности. В мероприятии приняли участие первые руководители КМГ Асхат Хасенов и Курмангазы Исказиев, представители более 30 дочерних компаний КМГ, а также эксперты. Участники форума обсудили вопросы по снижению производственного травматизма, улучшению культуры безопасности и обменялись опытом по внедрению цифровых решений.

Ключевые показатели за 2025 год

В 2025 году по сравнению с 2024 годом отмечается положительная динамика по количеству несчастных случаев: показатель снизился с 21 случая в 2024 году до 20 случаев в 2025 году, что составляет снижение на 5%. При этом количество пострадавших в результате несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, осталось на уровне прошлого года и составляет 21 человек.

Количество дорожно-транспортных происшествий осталось на уровне 2024 года и составляет шесть случаев. Пожаров в 2025 году, как и в 2024 году, не зарегистрировано.

В 2025 году произошел один несчастный случай со смертельным исходом, связанный с трудовой деятельностью. При производстве ремонтных работ на слесаря-ремонтника АО «Озенмунайгаз» упала горелка печи, в результате чего он получил серьезные телесные повреждения, от которых скончался. В рамках коллективного договора ОМГ семье пострадавшего оказана материальная помощь.

В результате расследования было выяснено, что причинами происшествия стали грубая неосторожность пострадавшего, нарушение правил безопасности и охраны труда и неудовлетворительная организация производства работ. Были приняты соответствующие меры, включая проведение инструктажей, разъяснительных работ, пересмотр технологического регламента с дополнением процесса производства работ безопасными приемами и ознакомлением всех сотрудников, пересмотр инструкции по безопасности и охране труда с ознакомлением всех сотрудников ОМГ, внедрение системы электронного наряд-допуска на производство работ повышенной опасности.

¹ В расчет включены консолидируемые компании с долей участия 51% и более.