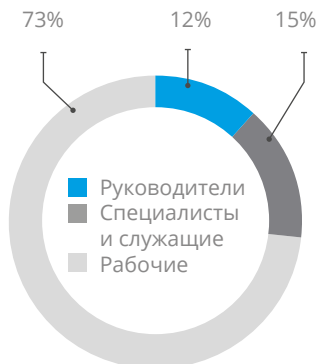
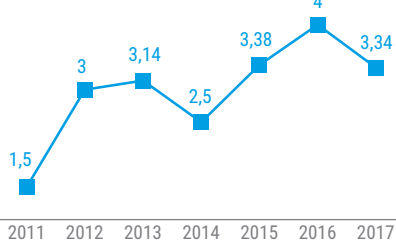


Структура персонала на 1 января 2018 года



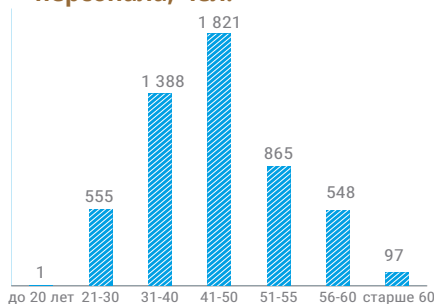
Текущность персонала, %



Выслуга лет персонала в Компании, чел.



Возрастные группы персонала, чел.



Кадровая политика

Департамент управления персоналом и оплаты труда ведет постоянную работу по развитию системы организации труда, форм и систем оплаты труда, материального и морального стимулирования в Компании и ее производственных структурных подразделениях. Осуществляются мероприятия по совершенствованию нормирования труда на основе применения межотраслевых и отраслевых нормативов по труду. Ведется работа по повышению производительности труда, в том числе через поддержание оптимальной численности штата.

На 1 января 2018 года штатная численность сотрудников Компании составила 5 439 человек. Фактическая численность – 5 275 человек, в том числе 4 166 мужчин и 1 109 женщин. Текущность персонала в 2017 году составила 3,34%, при целевом значении не более 6%.

В связи со снижением мировых цен на нефть и необходимостью оптимизации расходов в настоящее время сокращаются и выводятся в аутсорсинг штатные рабочие места непрофильного неквалифицированного труда. В АО «Эмбаунайгаз» в период с 2014 по 2017 год выведено в аутсорсинг 164 рабочих места.

В Компании реализуется программа досрочного выхода на пенсию с 58 лет для работников, большую часть трудового стажа проработавших в суровых условиях нефтяной отрасли и имеющих проблемы со здоровьем. С начала реализации программы с 2014 года по 31.12.2017 года досрочно вышли на пенсию 162 работника.

Основа стабильности Компании – трудовые династии. Сегодня в «Эмбаунайгаз» трудятся представители более 20 династий, в которых три и более поколения связали свою жизнь с нелегкой профессией нефтяника. Общий стаж работы некоторых из них превышает 200 лет.

Обучение и развитие персонала

Обучение и развитие персонала «Эмбаунайгаз» осуществляется с целью формирования и поддержания необходимого уровня квалификации персонала с учетом требований и перспектив стратегического развития Компании.

В Компании проводятся следующие виды обучения:

- 1) обучение техническим дисциплинам;
- 2) обучение финансово-экономическим дисциплинам;
- 3) языковое обучение;
- 4) обучение дисциплинам общего характера;
- 5) обучение по магистерским, специализированным, модульным программам;
- 6) обучение техническим приемам и навыкам, применяемым на рабочем месте;
- 7) обучение технике безопасности, охране труда и окружающей среды;
- 8) обязательное обучение по комплаенс.

В основном применяются следующие методы обучения:

- 1) обучение на краткосрочных курсах, в том числе корпоративное обучение;
- 2) обучение на рабочем месте;

- 3) стажировка в других структурных подразделениях Компании или в других компаниях;
- 4) дистанционное обучение с применением возможностей Интернета и/или других видов связи;
- 5) участие в конференциях, круглых столах, форумах, симпозиумах, конгрессах, выставках, способствующее наряду с приобретением опыта и расширением кругозора ознакомлению с последними достижениями и технологиями, новыми подходами и идеями, успешным опытом и разработками других компаний, а также установлению выгодных для Компании партнерских отношений.

В целях обучения и развития руководителей среднего звена в Компании проводится модульное обучение. За 2015–2017 годы обучение по данной методике прошли 247 работников. Внедрены следующие программы:

- ▶ модульная программа обучения для старшего технического персонала (начальники цехов/участков);
- ▶ модульная программа обучения для среднего технического персонала (мастера цехов/участков);
- ▶ модульная программа обучения для геологов;
- ▶ модульная программа обучения для энергетиков;
- ▶ модульная программа обучения по нормированию и оплате труда;
- ▶ модульная программа обучения кадровых работников;
- ▶ модульная программа обучения специалистов по охране труда и технике безопасности (введена с 2017 года).

В 2017 году обязательные курсы по технике безопасности прошли 4 918 работников, обучение по рабочим профессиям – 974, повышение квалификации, семинары, тренинги – 478 работников.

Зарубежное обучение

Обучение в магистратуре РГУ

С сентября 2016 года за счет финансовых средств Компании три работника обучаются в магистратуре Российского государственного университета нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина (РФ, г. Москва) по направлению «Нефтегазовое дело» программе «Технологии моделирования углеводородных систем».

Компания также оплачивает обучение по дополнительной дисциплине «Профилированный иностранный язык», проживание в общежитии РГУ, перелеты, ежемесячно выплачивает стипендии.

Обучение и обмен опытом работников УКПГ в РФ

С 10 по 25 мая 2017 года в Мактаминском филиале ЧОУ ДПО «ЦПК-Татнефть» (РФ, г. Альметьевск) прошли обучение 55 вновь принятых работников цеха подготовки газа и получения серы НГДУ «Жылыоймунайгаз», который будет обслуживать новую установку комплексной подготовки газа (УКПГ), предназначенную для утилизации попутного нефтяного газа Прорвинской группы месторождений с проектной мощностью в 150 млн кубометров в год. Обучение проводилось согласно утвержденным программам, включающим теоретические занятия и практическое обучение на производстве по профессиям нефтегазовой отрасли. Обучаемым была предоставлена возможность подробно изучить процесс газопереработки и технологическое оборудование, насосы, компрессоры, приборы КИПиА, самостоятельно принять участие в подготовке к конкурсу профессионального мастерства среди работников УТНГП на учебном полигоне.

В период с 16 по 26 октября 2017 года аналогичное обучение по рабочим профессиям прошли в Мактаминском филиале ЧОУ ДПО «ЦПК-Татнефть» 17 вновь принятых работников цеха подготовки газа и получения серы НГДУ «Жылыоймунайгаз».

Для инженерно-технических работников (ИТР) УКПГ были организованы курсы повышения квалификации в учебных центрах Москвы, Санкт-Петербурга, Уфы:

- ▶ пять курсов по проектированию, программированию и внедрению систем на базе контроллеров SIEMENS (SIMATIC S7: ST-7PRO1, ST-7PRO2, TIA-SYSUP1200-1500, S7-TECHN, S7-WinCC), УКЦ «СИМАТИК», г. Москва;
- ▶ «Насосы и компрессоры – вопросы эксплуатации», ООО «Прогресс-Центр», г. Санкт-Петербург;
- ▶ «Электрохимическая защита магистральных трубопроводов. Эксплуатация, диагностика, ремонт электроустановок на предприятиях нефтегазового комплекса и нефтехимии», ИДПО УГНТУ, г. Уфа.

Обмен опытом в КНР

С 17 по 24 мая 2017 года семь работников (ИТР) цеха подготовки газа и получения серы НГДУ «Жылоймунайгаз» были командированы в КНР, г. Тяньцзинь, для обмена опытом на действующих объектах установки получения серы методом прямого окисления технологии LO-CAT.

Формирование и развитие кадрового резерва

Актуальной задачей для «Эмбаунайгаз» является формирование кадрового резерва на замещение руководителей структурных подразделений.



Цели формирования кадрового резерва

- ▶ обеспечение долгосрочной кадровой защищенности Компании за счет наличия кандидатов для назначения на руководящие должности, а также обеспечение преемственности управления;
- ▶ выявление и развитие перспективных работников для максимального использования их потенциала в целях достижения стратегических целей Компании;
- ▶ повышение мотивации работников Компании посредством предоставления возможности для развития и карьеры;
- ▶ формирование привлекательного имиджа Компании как работодателя, способствующего привлечению и удержанию работников с высоким уровнем потенциала за счет обеспечения возможности для развития и карьерного роста.

В марте 2014 года были утверждены Правила формирования кадрового резерва, а в период с августа по октябрь 2014 года был реализован проект по формированию кадрового резерва Компании. В комплексной оценке для зачисления в плановый кадровый резерв приняли участие 252 кандидата, перспективный кадровый резерв – 52 кандидата, всего 304 кандидата. По итогам комплексной оценки в кадровый резерв зачислены 87 работников, из них 62 – плановый кадровый резерв, 25 – перспективный кадровый резерв.

В целях личностного развития, профессионального роста работников, состоящих в кадровом резерве, департаментом по управлению и развитию персонала (ДУРП) разработаны индивидуальные планы развития (ИПР), согласно которым проводятся мероприятия по теоретической и практической подготовке.

Назначение работников на руководящие должности за 2015–2017 годы:

- ▶ плановый кадровый резерв – 24 работника;
- ▶ перспективный кадровый резерв – шесть работников.

Единый кадровый резерв (ЕКР)

В 2016 году в единый кадровый резерв АО «НК «КазМунайГаз» были отобраны девять работников Компании из числа директоров, заместителей директоров департаментов аппарата управления и начальников, главных инженеров производственных структурных подразделений.

В августе 2017 года три кадровых резервиста ЕКР поступили в магистратуру Казахстанско-Британского технического университета (КБТУ) МВА «Эффективное управление в нефтегазовой отрасли». Оплата обучения кадровых резервистов ЕКР производится за счет средств АО «НК «КазМунайГаз».

Мотивация персонала

Организация и проведение конкурса «Лучший по профессии – 2017»

Первый тур конкурса проводился в каждом производственном структурном подразделении (ПСП) АО «Эмбаунайгаз» по 13 основным рабочим профессиям, второй тур проводился между победителями первого тура на базе НГДУ «Жайыкмунайгаз», третий тур – среди победителей группы компаний АО «НК «КазМунайГаз», работники АО «Эмбаунайгаз» участвовали по 10 рабочим профессиям.

По итогам третьего тура Габдулгазиев Алибек Аманжанович, оператор по поддержанию пластового давления (ППД) НГДУ «Доссормунайгаз», занял третье место, согласно коллективному договору ему установлена доплата в размере 10%.

Организация и проведение V юбилейного форума молодых специалистов АО «РД «КазМунайГаз» на базе АО «Эмбамунайгаз»

В рамках форума молодых специалистов по инициативе руководства АО «Эмбамунайгаз» проведена научно-практическая конференция, в ходе которой пять работников Компании выступили с презентациями реализованных проектов, семь работников презентовали новые проекты по направлениям «Разработка нефтегазовых месторождений», «Геология», «Техника и технология добычи нефти и газа».

Награждение и поощрение работников

В 2017 году награждены и поощрены за трудовые заслуги 406 работников, в том числе указом Президента Республики Казахстан орденом «Құрмет» награжден Жаксыбеков Ануар Еркинович, Председатель Правления АО «Эмбамунайгаз».

Социальные проекты

В рамках контрактных обязательств Компания выделяет значительные средства на социальные проекты в части подготовки казахстанских специалистов. С 2015 года в Компании реализуются проект по дуальному обучению и стипендиальная программа.

В рамках проекта по дуальному обучению за последние три года 69 студентов Атырауского университета нефти и газа и высшего колледжа АРЕС PetroTechnic параллельно с обучением прошли практику в производственных подразделениях Компании. Вместе с дипломами они получили трудовые книжки с записью о трудовой деятельности.

По итогам обучения в рамках дуальной программы:

- ▶ 69 стажерам присвоена квалификация «Оператор по исследованию скважин»;
- ▶ 19 стажеров получили вторую квалификацию «Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки»;
- ▶ 20 стажеров четвертого курса АУНГ продолжают обучение по профессии «Оператор по добыче нефти и газа»;
- ▶ 16 стажеров трудоустроены в АО «Эмбамунайгаз».

В рамках стипендиальной программы Компания несет обязательства по оплате обучения четырех студентов Высшей технической школы АРЕС PetroTechnic из социально уязвимых слоев населения и детей работников АО «Эмбамунайгаз», осуществляет выплату ежемесячной стипендии в размере минимальной заработной платы, установленной законодательством на соответствующий год, берет на себя организацию практики, а также трудоустраивает в случае наличия вакантных мест по специальности.

В рамках контрактных обязательств на недропользование за счет средств АО «Эмбамунайгаз» произведена оплата обучения 129 студентов. 306 студентов и учащихся казахстанских и зарубежных вузов и ссузов прошли производственную практику на месторождениях Компании.

Социальная поддержка работников

Деятельность Компании в области социальной политики направлена на создание безопасных и комфортных условий труда, обеспечение социальной защищенности работников и членов их семей, пенсионеров и ветеранов войны и труда. АО «Эмбамунайгаз» в 2017 году на реализацию социальных программ направило 3 млрд тенге.

Компания обеспечивает своим работникам высокую степень социальной защищенности. Коллективный договор предусматривает гарантии и льготы, выплаты компен-

саций и материальной помощи. Большое внимание уделяется решению насущных проблем каждого работника: дополнительные выплаты на оздоровление к трудовому отпуску, выплаты в связи с беременностью и родами, ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, единовременная выплата в связи со смертью работника на организацию похорон, единовременная выплата семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, оплата отдыха детей работников, санаторно-курортное лечение работников, пособия по временной нетрудоспособности, организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, организация питания работников и другое.

Компания также предоставляет социальные гарантии по добровольному медицинскому страхованию на случай болезни. На лечение и оплату медицинских операций в случае, если затраты на лечение превышают лимит, установленный программой страхования, работникам предусмотрена материальная помощь согласно внутренним нормативным документам.

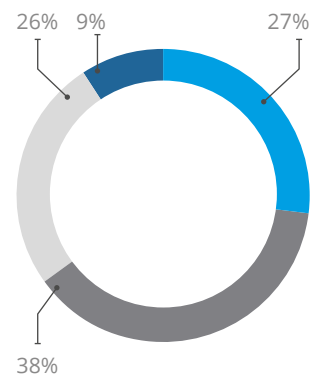
В 2017 году социальные выплаты по выполнению условий коллективного договора составили 420 млн тенге. В том числе прошли санаторно-курортное лечение 1 530 человек на общую сумму 264 млн тенге, на отдых 1 136 детей работников выделено 224 млн тенге. В 2017 году на выплату материальной помощи пенсионерам было направлено 336 млн тенге, в том числе на оздоровление и отдых в санаториях Казахстана пенсионеров и ветеранов Компании было выделено 117 млн тенге.

Социальная политика

В 2017 году АО «ЭМГ» отметило 95-летний юбилей. С момента образования треста «Эмбанефть» в 1922 году и по сегодняшний день Компания вносит весомый вклад в социально-экономическое развитие страны и Атырауской области.



Структура спонсорской и благотворительной помощи в 2017 году



- Поддержка спорта
- Помощь общественным организациям
- Помощь детским домам
- Помощь малообеспеченным семьям