



Шағымдар беру тетігі және арналар

Адам құқықтары саласындағы шағымдар мен өтініштердің кері байланысының қолжетімділігі үшін Компанияда «Самұрық-Энерго» АҚ «Жедел желісі» жұмыс істейді. Адам құқықтары мен бостандықтарының ықтимал бұзылуы туралы барлық өтініштер мұқият талданады, содан кейін бағалау нәтижелері Директорлар кеңесіне жіберіледі.

2024 жылы қызметкерлерге, мердігерлерге және жергілікті тұрғындарға қатысты расталған адам құқықтарын бұзу оқиғалары тіркелген жоқ.

Есепті кезеңде барлық өтініштер бойынша консультациялар өткізіліп, Компания басшыларына ұсыныстар берілді. Сондай-ақ, 2024 жылы еңбек ұжымдарымен Этика және мінез-құлық кодекстері мен комплаенс-саясат нормаларын түсіндіру бойынша жұмыстар жүргізілді.

Саяси қызмет және жарналар

GRI 415-1, GRI 12: Coal Sector: 12.22.2

Компания мемлекетпен байланысты тұлғалармен өзара іс-қимылды қолданылатын заңнама талаптарына сәйкес жүзеге асырады. Компания саяси қызметті жүзеге асыратын саяси партиялар мен коммерциялық емес ұйымдарды кез келген басқа тәсілмен қаржыландырмайды және қолдамайды. Сондай-ақ осындай көмек көрсеткені үшін заңсыз пайда алу мақсатында тікелей немесе жанама демеушілік/қайырымдылық/лоббистік қызметті жүзеге асыруға жол бермейді.

Компанияның осы саладағы қағидаттары:

- Компанияның шоттарын жарналар үшін саяси мақсатта пайдалануға тыйым салынады;
- Компанияның ресурстарын (электрондық поштаны қоса алғанда) саяси қызметті жүргізу үшін пайдалануға тыйым салынады;
- Саяси мақсатта жарналардың орнына қайырымдылық қайырымалдықтар жасауға тыйым салынады;
- Компанияның ақша қаражатын немесе мүлкін салалық ұйымдар арқылы немесе саяси партиялардың атына жарналарды жүзеге асыру үшін өзгеше түрде пайдалануға жол беруге тыйым салынады.

2024 жылдың нәтижелері бойынша Компанияда тек қана саяси насихат мақсатында өткізілетін іс-шараларға немесе мерекелерге демеушілік жасау фактілері тіркелмеген, сондай-ақ саяси партияларға тікелей немесе жанама қысым көрсету фактілері жоқ.

Мақсұтов Қайрат Берікұлы

Басқарма төрағасы



Компанияның әрбір жетістігі – халқымыздың еңбегінің жемісі. Ешбір технология, инвестиция немесе стратегия ынталы, мақсатқа бағытталған және берілген қызметкерлердің үлесін алмастыра алмайды.

Олар күнделікті өмірге өршіл мақсаттар әкелетін және тез өзгеретін әлемде бизнестің тұрақтылығын қамтамасыз ететін нақты қозғаушы күш болып табылады. Біз өз командамызда жауапкершілікті өз мойнына алуға, бастамалар ұсынуға және нәтижеге қол жеткізуге дайын дарынды мамандардан тұратынын мақтан тұтамыз. Сондықтан, әрбір адам өзінің маңыздылығын сезінетін, дамуға мүмкіндік алатын және өз еңбегін ел энергетикасының ортақ іске және болашағына қосқан үлесі деп санайтын жағдай жасау – басты міндеттеріміздің бірі.



Адами капиталға инвестициялар

2024 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлер алдындағы өз міндеттемелеріне адал қалды. Әлеуметтік жауапкершілік қағидаттары шеңберінде біз әрбір қызметкерді қорғау үшін үздік тәжірибелерді дамытуды жалғастырдық, қолайлы және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасай отырып, барлық қызметкерлер үшін әлеуметтік қорғауды және мүмкіндіктердің теңдігін қамтамасыз ете отырып, сондай-ақ кәсіби және жеке даму үшін қолайлы орта ұсындық. Компанияның мұндай тәсілі барлық жастағы адамдардың өмір сүру сапасы мен әл-ауқатын арттыруды, өмір бойы инклюзивті және сапалы білім беруді, сондай-ақ гендерлік теңдікке қол жеткізуді және барлығына лайықты еңбек жағдайларын жасауды қоса алғанда, БҰҰ ТДМ-ға сәйкес келеді.

Персоналды басқару тәсілі

GRI 3-3, GRI 12: Coal Sector: 12.15.1, 12.19.1

Есепті жылы біз мынадай бағыттарға күш-жігерімізді жұмылдыра отырып, кешенді кадрлық саясатты іске асыруды жалғастырдық:

- кәсіби және теңгерімді кадрлар құрамын қалыптастыру, персоналды іріктеу және бейімдеу;
- бағдарламаларды дамыту;
- кадр резервін құру;
- әлеуметтік саясатты іске асыру;
- ынталандыру жүйесін жетілдіру.

«Самұрық-Энерго» АҚ-ның персоналды басқарудағы жалпы тәсілі үздік халықаралық тәжірибелерге негізделеді. Персоналды басқару кезінде біз халықаралық және ұлттық нормативтік актілер мен стандарттарды, сондай-ақ корпоратившілік құжаттарды басшылыққа аламыз.

Жоғары басқарушылық тиімділікті және өзгеретін нормативтік талаптарға сәйкестікті қамтамасыз ету үшін Компания өзінің ішкі саясаттары мен регламенттерінің өзектілігін қолдайды. 2023 жылы қызметкерлердің құзыреттерін дамытуға және стратегиялық бастамаларды іске асыруға бағытталған Компанияның 2023-2031 жылдарға арналған Кадр саясаты негізгі корпоративтік құжаттардың бірі болып табылады. Кадр саясатын іске асыру шеңберінде тиімділіктің түйінді көрсеткіштерін пайдалана отырып, қойылған мақсаттарға қол жеткізуге тұрақты мониторинг жүргізіледі, бұл нәтижелерді халықаралық компаниялардың бенчмарктерімен салыстыруға мүмкіндік береді.

Адами ресурстарды басқару тиімділігін бағалау Кадр саясатында айқындалған негізгі ПЭК негізінде жүзеге асырылады. Тұрақты дамуды басқару жүйесі

шеңберінде сондай-ақ компанияның әлеуметтік жауапкершілігін арттыруға, БҰҰ Жаһандық шартының қағидаттарын сақтауға, адами капиталға инвестициялауға және әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз етуге бағытталған Бастамалар жоспарының ПЭК мониторингі жүргізіледі. Бұл кемсітушілікке жол бермеуді, адам құқықтарын қорғауды, барлық қызметкерлер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз етуді, сондай-ақ гендерлік теңдік қағидаттарын - қызметкерлер арасындағы әйелдер санын және кадр резервін ұлғайтуды, сондай-ақ олардың басшы лауазымдарға қатысуын қамтамасыз етуді қамтиды.

Персоналды басқару саласындағы негізгі реттеуші құжаттар:

- Қазақстан Республикасының Конституциясы
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі
- БҰҰ-ның жаһандық шарты
- «Самұрық-Қазына» АҚ тобының адами ресурстарын басқару жөніндегі корпоративтік стандарт
- «Самұрық-Энерго» АҚ кадрлық саясаты
- «Самұрық-Энерго» АҚ-да кемсітушілікке жол бермеу жөніндегі саясат
- «Самұрық-Энерго» АҚ адам құқықтары саласындағы саясат
- «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының қызметкерлерін босату жөніндегі бағдарлама

Персоналды басқару мәселелері бойынша жауапкершілік олардың құзыретіне сәйкес Компанияның әртүрлі басқару органдары арасында бөлінген.



Басқару органы/ құрылымдық бөлімше	Жауапкершілік аймағы
Жалғыз акционер	Компания Басқармасының Төрағасын тағайындау және мерзімінен бұрын тоқтату.
Директорлар кеңесі	- Компанияның ұйымдық құрылымын, штат санын және HR-саясатын бекіту. - Басқарманың (Төрағадан басқа) құрамын, өкілеттік мерзімін, еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру шарттарын айқындау, сондай-ақ оның қызметін бағалау. - Кеңеске есеп беретін қызметкерлерді (ішкі аудит, комплаенс, корпоративтік хатшы, омбудсмен) тағайындау және олардың өкілеттіктерін тоқтату, оларға еңбекақы төлеу шарттарын айқындау. - Атқарушы органның немесе оның жекелеген мүшелерінің өкілеттіктерін қалыптастыру және тоқтату. - Атқарушы орган басшылығының еңбегіне ақы төлеу және сыйлықақы беру шарттарын белгілеу, олардың тиімділігін бағалау.
Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитеті	- Директорлар кеңесіне Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес тәуелсіз директорларды, Директорлар кеңесінің, Басқарма мүшелерін, Корпоративтік хатшыны, сондай-ақ өзге де қызметкерлерді тағайындау және сыйақы беру мәселелері бойынша ұсынымдар дайындау. - Компанияның Таланттар пулымен кездесулер өткізу. - Персоналды басқару саласындағы басымдықтар мен негізгі құжаттарды алдын ала қарау. - Адами капиталды дамытуға байланысты мәселелерді алдын ала қарау.
Директорлар кеңесінің Аудит комитеті	- Ішкі аудит қызметі мен «Комплаенс» қызметінің басшысы мен қызметкерлеріне сый-ақы саясаты мен құрылымы бойынша ұсынымдар беру. - Ішкі аудит қызметінің және «Комплаенс» қызметінің басшысы ұсынған Ішкі аудит қызметінің және «Комплаенс» қызметінің басшысы және/немесе қызметкерлері лауазымдарына кандидаттар үшін біліктілік талаптарын қарау және әзірлеу. - Ішкі аудит қызметі мен «Комплаенс» қызметінің басшысы мен қызметкерлері лауазымдарына кандидаттар бойынша ұсынымдар беру.
Басқарма	- Қоғамның штат кестесін бекіту (Директорлар кеңесі жасайтын жағдайлардан басқа). - Қызметкерлерге (Басқарма, ІАҚ, Комплаенс-қызмет және Корпоративтік хатшы мүшелерін қоспағанда) еңбекақы төлеу қағидаларын, лауазымдық жалақылар мен сыйлықақы беру схемасын бекіту. - Компанияға акциялардың ≥10% -ы тиесілі аффилирленген АҚ атқарушы органдарының құрамын, өкілеттік мерзімін, тағайындауын және басшылығының мерзімінен бұрын тоқтатылуын айқындау. - Мұндай басшыларға еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру шарттарын белгілеу және олардың тиімділігін бағалау. - Қоғам қызметін реттейтін ішкі құжаттарды бекіту (Жалғыз акционер немесе Директорлар кеңесі бекітетіндерді қоспағанда).
Омбудсмен	- Компания қызметкерлерінің құқықтарына байланысты шағымдар мен өтініштерді қарылдау. - Еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Компания қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына жәрдемдесу.
«Адам Ресурстарын Басқару» департаменті	- Кадр саясатын әзірлеу және іске асыру. - Әлеуметтік саясатты әзірлеу және іске асыру.

Тартымды еңбек жағдайларын жасау

GRI 2-7, 2-8, 405-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2, 12.19.6

2024 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша қызметкерлердің тізімдік саны 18 907 адамды құрады. Орташа еңбек өтілі – 16 жыл. Қызметкерлердің орташа жасы – 41 жас. 2024 жылы толық жұмыспен қамтылған қызметкерлердің үлесі 99,86% -ды құрады.

Персонал санының динамикасы, адам

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Персоналдың тізімдік саны	17 650	17 892	18 907
Қызметкерлердің орташа тізімдік саны	17 834	18 007	18 731

Бірлескен және тәуелді ұйымдарды қоса алғанда, «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерінің тізімдік саны 2024 жылдың аяғында, АҚС шарты бойынша қызметкерлерді қоспағанда, 18 907 адамды құрады. 2023 жылмен салыстырғанда персоналдың тізімдік санының ұлғаюы Жылдық есеп периметріне 2023 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ-ға берілген «Өскемен СЭС АЭС» ЖШС-нің, «Шүлбі СЭС АЭС» ЖШС-нің қосылуымен, сондай-ақ 2024 жылы Екібастұз ЖЭО-ның сенімгерлік басқаруға қабылдануымен және 2023 жылы «Көкшетау ЖЭО» ЖШС құрылуымен байланысты.

Жобалық басқару деңгейін арттыру, кэш-пуллинг жүйесін жетілдіру және өндірістік жарақаттану деңгейін төмендету үшін, сондай-ақ компаниялар тобындағы өнеркәсіптік және өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз ету үшін «Самұрық-Энерго» АҚ Корпоративтік

орталығының штаты 24 адамға ұлғайтылды. 2024 жылғы 31 желтоқсанда Корпоративтік орталық қызметкерлерінің штат саны 174 адамды құрады.

2024 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша аутсорсинг жағдайында қызмет көрсетуге тартылған штаттан тыс қызметкерлер саны 496 адамды құрады. Бұл қызметкерлермен өзара қарым-қатынас аутсорсингтік қызметтерді сатып алу туралы шарттармен реттеледі. Персоналдың аутсорсингі бойынша көрсетілетін қызметтердің негізгі көлемі «Energy Solutions Center» ЖШС еншілес компаниясының филиалы – «Жалпы қызмет көрсету орталығы» арқылы жүзеге асырылады, ол бейінді емес функцияларды шығару үшін бизнес-трансформация шеңберінде құрылған және АТ-қызметтерді ұсынуға және персоналдың аутсорсингіне мамандандырылған.

2024 жылы штаттан тыс қызметкерлердің саны, адам

Көрсеткіш	Аутстаффинг	Азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт	Барлығы
Персоналдың тізімдік саны	0	496	496

Аутсорсинг қызметтерін тарту Компанияға бейінді емес функцияларды штаттан тыс қызметкерлерге беру кезінде бейінді процестерді оңтайландыруға мүмкіндік береді. Қызметкерлер аутсорсинг шарттарында орындайтын негізгі қызмет түрлері іс жүргізу, аударма ісі, кадрлық іс жүргізу, хатшылық қызмет көрсету, жобалау жұмысын орындау болып табылады.

Персоналды іріктеу және кадрлардың тұрақсыздығы

GRI 401-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2

Кадрларды іріктеу практикасы Компанияның қажеттіліктері мен стратегиялық мақсаттарын

талдау негізінде жүзеге асырылады. Кандидаттарды іріктеу кезіндегі басты критерийлер олардың кәсіби құзыреттілігі, жұмыс тиімділігі, Компанияның корпоративтік құндылықтарына ынталандыру және сәйкестігі болып табылады. Бос орындар «Samruk Qyzmet» бірыңғай онлайн-платформасында (QSamruk.kz), сондай-ақ «Samruk Qyzmet» бірыңғай онлайн платформасымен орыс және қазақ тілдерінде біріктірілген ішкі корпоративтік порталда жарияланады. Конкурстық іріктеу нәтижелері бойынша әрбір кандидатқа кері байланыс ұсынылады, ал нәтижелері «Samruk Qyzmet» платформасында жарияланады. Конкурстық рәсімдерді өткізу кезінде ішкі кандидаттар, оның ішінде Компанияның таланттар пулынан кандидаттар басым құқыққа ие болады.



2021-2024 жылдары Компанияның бос жұмыс орындарының

53,5 %-ы

ішкі кандидаттармен жабылды

Есепті кезеңде qsamruk.kz орналастырылған бос жұмыс орындарының жалпы саны 1 817 бос жұмыс орнын құрады. Оның ішінде 419 әкімшілік лауазымға, 1 398 өндірістік лауазымға.

«Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобындағы бос жұмыс орындарына үміткерлерді іздестіру [SamrukQyzmet](#), [enbek](#), [HH](#) сияқты рекрутингтік ресурстар және газеттерді, жергілікті теледидар мен онлайн-платформаларды қоса алғанда, өңірдегі ең тиімді іздестіру ресурстары арқылы лауазымдардың ерекшелігін ескере отырып жүзеге асырылады.

2024 жылы Қоғамның компаниялар тобына 2 191 адам, оның 1 180-і [SamrukQyzmet](#) рекрутингтік портал арқылы (294 әйел және 886 ер адам), ал 1 011 адам – [enbek](#), [HH](#), жұмыспен қамту орталықтары, әлеуметтік желілер және басқа да арналар арқылы қабылданды.

Еншілес және тәуелді ұйымдардың біліктіліктері мен жеке қасиеттері бойынша қажетті талаптарға сәйкес келетін бірінші басшылары лауазымдарына үміткерлерді тиімді іріктеуді қамтамасыз ету үшін Компания «Самұрық-Энерго» АҚ еншілес ұйымдарының атқарушы органдары басшыларын тағайындауды және өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуды келісу қағидаларын әзірледі және бекітті. Бұл Қағидалар акцияларының 50% -дан астамы Қоғамға тиесілі компаниялардағы басшы лауазымдарға кандидаттарды іздеу және іріктеу тәртібін, сондай-ақ өкілеттіктерді тағайындауды және мерзімінен бұрын тоқтатуды келісуді реттейді.

Бұдан басқа, есепті кезеңде Әкімшілік-басқару персоналын іздеу және іріктеу ережесі «Самұрық-Қазына» АҚ тобының Адами ресурстарды басқару жөніндегі корпоративтік стандартындағы өзгерістерге сәйкес келтірілді³⁵.

³⁵ «Самұрық-Энерго» АҚ Басқармасының шешімі, 2024 жылғы 3 маусымдағы № 17 хаттама.

CEO-1 деңгейіндегі лауазымдарға үміткерлердің құзыреттерін бағалау үшін «Samruk-Business Academy» ЖМ-мен құрылымдалған терең сұхбат жүргізу үшін шарт жасалды. Алайда, басшылық құрамның жасақталуына байланысты есепті кезеңде бұл лауазымдарға конкурстық рәсімдер жүргізілмеді.

Сонымен қатар, есепті кезеңде еншілес және тәуелді ұйымдардың атқарушы органдары басшыларын тағайындау және өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату мәселелері бойынша материалдар дайындалды. «Самұрық-Қазына» АҚ-да бос орындар, ПЖКР резервшілерін жұмысқа орналастыру және CEO және CEO-1 деңгейлі лауазымдарға тағайындау туралы ақпарат тұрақты түрде ұсынылады.

Жаңа қызметкерлерді бейімдеу бағдарламасы

«Самұрық-Энерго» АҚ Топтың кадрлық әлеуетін дамыту мақсатында жаңа қызметкерлерді бейімдеу тетіктерін белсенді жетілдіруде. Компанияда бейімдеу бағдарламасы жұмыс істейді, оның аясында жаңа қызметкерлер арнайы цифрлық платформа арқылы электрондық бейімдеу курсынан өтеді. Курс үш айға созылады және теориялық және практикалық бөліктерді қамтиды, қызметкерлерге тезірек игеруге және олардың кәсіби өсуіне негіз жасауға көмектеседі.

Жұмыс тәжірибесі жоқ жас мамандар үшін қажет болған жағдайда құрылымдық бөлімшенің қызметкерлері қатарынан тәлімгер тағайындалады. Тәлімгер тікелей басшы да, жетекшілік ететін басшы да бола алады, ол бір мезгілде екі жаңа қызметкерді оқыта алады. Тәлімгердің негізгі міндеттері қиындықтарды еңсеруге көмектесу, кең таралған қателер туралы хабардар ету, басқа бөлімшелермен және басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл тәртібімен танысу, корпоративтік әдеп нормаларын және мінез-құлық ережелерін түсіндіру, сондай-ақ жұмыста практикалық көмек көрсету.

Менторлық бағдарламасы

«Самұрық-Қазына» АҚ «HR School» жобасын енгізу бойынша тапсырмасын орындау шеңберінде «Самұрық-Энерго» АҚ Менторлық бағдарламасын бекітті³⁶. Сондай-ақ Директорлар кеңесіне есеп беретін басшылар мен қызметкерлерге арналған Менторлық бағдарламасы бекітілді³⁷.

³⁶ «Самұрық-Энерго» АҚ Басқармасының 2024 жылғы 10 мамырдағы шешімі (№ 13 хаттама).

³⁷ Директорлар кеңесінің 2024 жылғы 2 тамыздағы шешімі (№ 11/24 хаттама).

Бағдарламаның мақсаттары:

- компанияда менторлық мәдениетін дамыту;
- көшбасшылық қасиеттерді дамыту;
- кадрлардың тұрақтамауын төмендету;
- қызметкерлер жұмысының тиімділігін арттыру;
- жаңа қызметкерлерді бейімдеу.

Бағдарлама аясында Ментор-Менти жұптары құрыл³⁸. Қатысушылардың ынтасын арттыру үшін

Кадрлардың тұрақтамау динамикасы, %

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Кету бойынша кадрлардың жалпы айналымының коэффициенті	13	14	15
Кадрлардың тұрақтамауы ³⁹	10	9	10,9

«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлердің тұрақсыздығын төмендету бойынша белсенді жұмыс істеуде. Лайықты еңбек жағдайларының жыл сайынғы жалақыны индекстеудің және ынталандырудың тиімді жүйесінің арқасында тұрақтылық деңгейі тұрақты болып қалуда.

2024 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының қызметкерлерін босату бағдарламасы бекітілді. Ол штаттың қысқаруына, өндіріс көлемінің төмендеуіне, қайта құрылымдауға немесе трансформацияға байланысты жұмыстан босатылатын қызметкерлерді қолдауға бағытталған.

Бағдарлама келесілерді ескереді:

- Босатылған қызметкерлерді жұмысқа орналастыру үшін өңірде жаңа жобалар іздеу;
- Туыстық кәсіпорындардағы қызметкерлерді ұқсас лауазымдарға ауыстыру;
- Бос орындар болған кезде басқа өңірлерге қоныс аудару мүмкіндігі.

Еңбекақы төлеу

GRI 202-1, 405-2, GRI 12: Coal Sector: 12.19.2, 12.19.7

«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерді бәсекеге қабілетті сыйақымен қамтамасыз етуге ұмтылады,

2024 жылдың 7 тамызында «Қиын жағдайларда көпшілік алдында сөйлеу дағдысы» тақырыбында онлайн-оқыту өтті. Бағдарлама Компанияда белсенді жұмыс істейді және тандемдер ай сайын кездесулер өткізеді, тәжірибе алмасады және мақсатқа жету үшін міндеттерді орындайды.

Кадрлардың тұрақтамауы

2024 жылы бірлескен және тәуелді ұйымдарды қоса алғанда, «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобындағы кадрлар айналымының жалпы коэффициенті 15% -ды құрады. Бұл ретте кадрлардың тұрақтамау көрсеткіші 10,9% -ды құрады, бұл салалық нормаларға сәйкес келеді (нысаналы көрсеткіш – 14% -дан аспайды).

бұл жалақыдан, сыйлықтар мен қосымша көтермелеулерден тұрады. «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру ережесі қызметкерлерді сыйақы және ынталандыру жүйесін айқындайтын негізгі ішкі құжат болып табылады. Бұл құжатта еңбекақы төлеудің, сыйақы берудің және қызметкерлерді ынталандырудың негізгі қағидаттары тіркелген.

Компанияның еңбекақы мен сыйақы саласындағы саясаты жұмыс тиімділігін арттыруға және кадр әлеуетін дамытуға бағытталған материалдық ынталандырудың ашық және әділ шарттарын белгілейді.

2024 жылы бірлескен және тәуелді ұйымдарды қоса алғанда, «Самұрық-Энерго» АҚ Компаниялар тобы қызметкерлерінің орташа жалақысы айына 561 704 теңгені құрады.

Компания жалақыны үнемі индекстеп отырады, сондай-ақ сыйлықақы беру жүйесін енгізеді. 2024 жылғы қаңтардан бастап компаниялар тобының барлық еншілес және тәуелді ұйымдарында жалақыны орташа есеппен 9,5% -ға индекстеу жүргізілді. Бекітілген тарифтерге сәйкес 2024 жылға арналған даму жоспары түзетілгеннен кейін қосымша «Шардара СЭС» АҚ, «Мойнақ СЭС» АҚ, «Екібастұз МАЭС-1» ЖШС, «Екібастұз МАЭС-2» АҚ және «Алматы электр станциялары» АҚ қызметкерлерінің жалақысы 10%-ға ұлғайтылды.

Жалақы қоры (бірлескен және тәуелді ұйымдарды қоса алғанда), мың теңге

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Жалақы қоры	80 631 049	100 687 218	120 316 436

Компаниядағы орташа жалақының елдегі деңгейге арақатынасы, теңге

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Елдегі ең төменгі жалақы	60 000	70 000	85 000
Өндірістік қызметкерлердің орташа айлық жалақысы	383 307	467 325	536 542

Әйелдер мен ерлердің бастапқы деңгейіндегі стандартты жалақының елдегі деңгейге арақатынасы, теңге

Көрсеткіш	2023		2024	
	Еркектер	Әйелдер	Еркектер	Әйелдер
Компанияның бастапқы деңгейдегі жұмыскерінің жалақысы	257 000	248 000	279 837	276 080
Елдегі орта айлық жалақы	70 000	70 000	85 000	85 000
Арақатынасы, %	367,1	354,3	329	325

Ұжымдық шартқа сәйкес Компанияда негізгі жалақыдан басқа келесілер ескерілген:

- үстеме жұмысқа, мереке және демалыс күндеріндегі, түнгі уақыттағы жұмыстарға ақы төлеу;
- үстеме ақылар мен қосымша төлемдер;
- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу;
- жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс;
- еңбек шарты бұзылған кезде, зейнеткерлікке шығуына байланысты қызметкерлерге үш жалақы мөлшерінде өтемақы төлемі төленеді.

Әйелдер мен ерлердің ең төменгі жалақысының арақатынасы

100%-ды құрайды



³⁸ «Самұрық-Энерго» АҚ Басқарма Төрағасының бұйрығы (11.06.2024 жылғы №66-П және 07.08.2024 жылғы №91-П).
³⁹ Кадрлардың тұрақтамау көрсеткіші HR есептілігі үшін «Самұрық-Қазына» АҚ әдістемесі бойынша есептелген, оған сәйкес тұрақтамау негіздері бойынша еңбек қатынастарын бұзған қызметкерлердің саны есепке алынады (өз бастамасы бойынша, тараптардың келісімі бойынша және қызметкердің кінәсі бойынша).



Жалақы мөлшері компаниядағы еңбек жағдайларымен және ақы төлеу жүйесімен анықталады. Зиянды жағдайларда жұмыс істегені, кәсіби шеберлігі және басқа да төлем түрлері үшін қосымша үстемеақы қарастырылған.

Әйелдердің жалақысы мен сыйақысының еркектерге арақатынасы, %

Көрсеткіш	Басқарушы лауазымдар	Мамандар
Жалақы қатынасы	100	100
Сыйақы қатынасы	100	100

Операциялық (өндірістік) қызметкерлерді ескере отырып, ерлердің/әйелдердің орташа еңбекақысы

	2022	2023	2024
Орта айлық жалақы			
■ әйелдер	412 927	518 696	641 747
■ еркектер	536 730	640 294	791 833
оның ішінде өндірістік персонал			
■ әйелдер	306 523	374 815	483 618
■ еркектер	356 974	421 895	560 536
Жұмыс күшінің еңбегіне ақы төлеудегі орташа гендерлік алшақтық			
әйелдердің/ерлердің орташа еңбекақысы бойынша	23	19	19
оның ішінде өндірістік персонал әйелдер/ерлер	14	11	14
Қазақстан Республикасындағы орташа айлық жалақы			
■ әйелдер	265 762	311 217	-
■ еркектер	355 296	418 788	-
Қазақстан Республикасындағы жалақыдағы гендерлік алшақтық (әйелдер мен ерлердің жалақысының арақатынасы) ⁴⁰	25,2%	25,7%	-

Персоналдың гендерлік құрылымында ерлер дәстүрлі түрде басым, бұл дене жұмысын, техникалық дағдыларды талап ететін және жоғары тәуекелдермен байланысты энергетика саласының ерекшелігіне негізделген. Әйелдер мен ерлердің еңбегіне ақы төлеудегі айырмашылық энергетикалық сектордың жұмыс орындарының көпшілігі орналасқан техникалық және өндірістік салалардағы әйелдердің төмен өкілдігімен, сондай-ақ әйелдердің жоғары басшы буынға қатысуының төмен деңгейімен байланысты. Сонымен қатар Компания осыған ұқсас позицияларды иеленетін әйелдер мен ерлер үшін тең еңбекақы төлеуге кепілдік береді.

Персоналды ынталандыру және тарту

«Самұрық-Энерго» АҚ ынталандыру жүйесі қызметкерлердің әлеуетін олардың жеке салымын ескеретін сыйақы берудің икемді тетіктері арқылы ашуға бағытталған. Компанияда келесілер ескерілген:

- Мемлекеттік және ұлттық мерекелерге арналған біржолғы сыйлықтар (Энергетика күні, Тәуелсіздік күні, Шахтер күні және т.б.);
- Материалдық емес сыйақы (наградалар, алғыс хаттар, грамоталар);
- Жұмысты оқытумен қоса атқаратын қызметкерлер үшін қосымша демалыстар.

2024 жылы

250-ден

астам жұмысшы түрлі марапаттарға ие болды

⁴⁰ Сайттан алынған деректер (2024 жыл үшін есепті толтыру кезінде деректер жарияланбаған). <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531>.

Энергетика күніне орай 250 жұмыскерді марапаттау рәсімі өтті, олардың ішінде 30-40 жылдан астам уақыт энергетикаға арнаған 32 адам бар. Іс-шараға ҚР Энергетика министрлігі, «Самұрық-Қазына» АҚ және салалық қауымдастықтар өкілдері қатысты.

Персоналды ынталандыру және ЕТҮ-да кәсіби деңгейін арттыру үшін жыл сайын конкурстар өткізіледі, онда компаниялардың үздік қызметкерлері айқындалады. 2024 жылы келесілер өткізілді:

- «Кәсіби бойынша үздік» – «Богатырь-Көмір» ЖШС, «Екібастұз МАЭС-1» ЖШС, «АлматыЭнергоСбыт» ЖШС;
- «Үздік дәнекерлеуші» және «Үздік газ кесуші» – «Алматы электр станциялары» АҚ;
- «Үздік жұмыскер» (ай сайын) – «Алатау Жарық Компаниясы» АҚ;
- «Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы саласындағы үздік бөлімше» - «Шардара СЭС» АҚ;

- «Үздік өндіріс маманы» – корпоративтік байқау, онда жеңімпаздар 23 қатысушының арасында онлайн дауыс беру арқылы анықталды.

2024 жылы «Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы» ТМ «Самұрық-Энерго» АҚ Корпоративтік орталығы қызметкерлерінің денсаулығы, тартылуы, әлеуметтік, физикалық және менталдық жағдайы, сондай-ақ қаржылық тұрақтылығы сияқты төрт негізгі бағыт бойынша олардың әл-ауқатын бағалау үшін жұмылдырылуына сауалнама жүргізді. Зерттеу қорытындысы бойынша қызметкерлердің әлеуметтік әл-ауқатының индексі 46% құрады, бұл «қанағаттанарлық» аймаққа сәйкес келеді.

Қосымша 2024 жылы әлеуметтік тұрақтылықты талдау үшін Samruk Research Services әдістемесін қолдану арқылы өндірістік персоналдар арасында әлеуметтік зерттеу жүргізілді. Сауалнама нәтижелері бойынша SRS интегралды көрсеткіші 69%-ды құрады.

Көрсеткіш, %	2022	2023	2024	Δ (2023 қарай айырма)
SRS индексі	62	59	69	10
Әлеуметтік әл-ауқат индексі	35	43	46	3





Жастар саясаты

Болашақ, білікті және белсенді жас мамандар бизнестің тұрақты дамуының болашағына әсер етеді. «Самұрық-Энерго» АҚ жас дарындарды оқыту мен дамыту бағдарламаларына инвестиция салуды жалғастыруда.

Жас мамандардың белсенділігін ұйымдастыру, жетілдіру және ынталандыру үшін Компанияда «Jas Energy» Жастар істері жөніндегі кеңесі жұмыс істейді, ол олардың әлеуметтік және операциялық міндеттерді шешуге белсенді қатысуына ықпал етеді, сондай-ақ корпоративтік мәдениетті дамытуға жәрдемдеседі.

Жастар саясатын дамыту шеңберінде компанияда түрлі бастамаларды дамытуға және қолдауға бағытталған «Самұрық-Энерго» АҚ жастар саясатын іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары қабылданды. Есепті кезең ішінде «Дәруменді күн» және «Шын жүректен» сияқты бірқатар еріктілер іс-шаралары өткізілді.

2024 жылдың басты оқиғаларының бірі жұмыскерлердің кәсіби және әлеуметтік дамуы үшін платформа болған III Жастар форумын өткізу болды. Оған «Самұрық-Энерго» АҚ ЕТҰ, Корпоративтік орталық және «Самұрық-Қазына» АҚ қоржындық компанияларынан 100 жас маман қатысты. Форумның негізгі мақсаты жастарды жақындастыру және тәжірибе алмасу және өзін-өзі іске асыру үшін жағдай жасау болды.

Жастар саясатын дамыту бағдарламасы аясында «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобында бес қызметкер (КО және ЕТҰ) жас көшбасшыларды дамытуға бағытталған «Жеті Қадам» модульдік бағдарламасына қатысуды сәтті аяқтады.

2024 жылы Жастар кеңесінің негізгі іс-шаралары

Экологиялық бастамалар	«Таза Қазақстан» науқанына қатысу: макулатура, батареялар, сенбіліктер. Іле-Алатау ұлттық паркі мен «Эдельвейс» лагерінің аумағын тазарту.
Қайырымдылық және еріктілік	«Дәруменді күн» және «Шын жүректен» акцияларын өткізу. - Астана қаласының баспаналарында кейіннен мал азығына айырбастау арқылы макулатура жинауға қатысу. - Ардагерлерге материалдық көмек көрсету және азық-түлік жиынтықтарын тапсыру. «Баланы мектепке жинаймыз» науқанын ұйымдастыру: қаражат жинау және мұқтаж балаларға арналған кеңсе тауарларына сертификаттар алу. «Самұрық-Энерго» АҚ Омбудсмені Нариман Ақыловпен бірге «Жаснұр» саңыраулар қауымдастығы «ҚҚ-ға барып, балаларға сертификаттар мен тәтті сыйлықтар табыстады. «Күшіміз бірлікте» науқанына қатысу: зардап шеккен елді мекендерге ізгілік көмекті жинау және сұрыптау.
Білім беру және әлеуметтік бастамалар	- Оқушылар мен студенттерге арналған кәсіптік бағдарлау экскурсиялары. - Донор күніне қатысу, қызметкерлер арасында донорлықты насихаттау.

Жастар Кеңесі

«Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобында компанияның жастар саясатын қолдауға бағытталған Жастар Кеңестері жұмыс істейді. Негізгі мақсат – әлеуметтік, мәдени, білім беру және кәсіптік салаларды қоса алғанда, түрлі салаларда жастар әлеуетін дамыту үшін жағдай жасау. Жастар Кеңесі компанияның «Алатау Жарық Компаниясы» АҚ («Alatay Jastary» жастар ұйымы), «Богатырь Көмір» ЖШС (Біріккен жастар қозғалысы), «СЭМАЭС-2» АҚ жанындағы Жастар Активі, «Алматы электр станциялары» АҚ («Жарқын Болашақ» жастар ұйымы) сияқты ірі бөлімшелерінде белсенді жұмыс істейді.



«Самұрық-Энерго» АҚ тобының атқарушы органдары мен Директорлар кеңестері/Бақылау кеңестері құрамындағы әйелдердің үлесі 2024 жылы

20%-ды

құрады

Әртүрлілік және инклюзивтілік

GRI 2-7, 3-3, 405-1, 406-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.6, 12.19.8

«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерінің оқу және кәсіби даму бағдарламаларына тең қолжетімділігі, сондай-ақ жасына, ұлтына, жынысына, нәсіліне немесе діни сеніміне қарамастан, олардың кәсіби құзыреттері негізінде мансаптық өсу үшін бірдей мүмкіндіктері бар. Қоғамның нормативтік құжаттарында бірдей жұмысты орындайтын ерлер мен әйелдерге тең еңбекақы төлеуді қамтамасыз ететін ережелер бар. Мұндай тәсіл жалақы, көтермелеу, жеңілдіктер және өтемақының ақшалай және ақшалай емес басқа да нысандары кемсітуден бос болуына кепілдік береді.

Компания қызметкерлерді инклюзивтік және теңдік мәселелерін үйретеді. 2024 жылдың қарашасында HR мамандары жұмыс орнындағы тең мүмкіндіктердің маңыздылығын түсіну мен хабардар болуды арттыру үшін «Әртүрлілік, теңдік және инклюзивтілік (DEI)» тақырыбы бойынша оқытудан өтті.

Гендерлік теңдік

Біздің жұмысшылардың арасында ерлер басым, бұл саланың ерекшеліктерімен және кәсіпорындардағы дене шынықтыру жұмыстарымен түсіндіріледі. Дегенмен, біздің Кадр саясаты тұрақты дамудың негізгі элементі ретінде «БҰҰ-әйел» серіктестігі мен БҰҰ Жаһандық шарты шеңберінде әзірленген гендерлік теңдіктің жеті қағидатын ұстанады:

- гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі шараларды белсенді қолдауды қалыптастыру;
- әйелдер мен ерлерге әділ қарау - гендерлік белгісі бойынша кемсітушіліктің болмауы, оқыту мен дамыту бағдарламаларына, мансаптық ілгерілету мен жұмысқа орналасуға тең көзқарас пен қол жеткізу;

- адам құқықтарын құрметтеу және қолдау, кемсітушіліктердің болмауы;
- барлық қызметкерлер үшін денсаулықты, қауіпсіздікті және амандықты қамтамасыз ету;
- бизнесте әйелдердің біліміне, біліктілігін арттыруға және кәсіби өсуіне жәрдемдесу, әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал ететін практикаларды қолдану;
- жергілікті қауымдар деңгейінде тең құқыққа жәрдемдесу;
- нәтижелерді бағалау және гендерлік теңдікке қол жеткізу бойынша табыстар туралы жұртшылықты хабардар ету.

Гендерлік теңдікті іске асыру шеңберінде 2024 жылы бірнеше маңызды іс-шаралар өткізілді:

- 2024 жылдың 11 шілдесінде Компанияда әйелдерді дамыту үшін «Тиімді коммуникациялар. Жанжалдарды басқару» онлайн-тренингі өтті.
- «Самұрық-Энерго» АҚ және оның еншілес және тәуелді қоғамдарында (ЕТҰ) әйелдер клубтары құрылды («Самұрық-Энерго» АҚ, «Екібастұз МАЭС-1» ЖШС, «АЛЭС» АҚ, «ШарСЭС» ЖШС, «АлматыЭнергоСбыт» ЖШС, «ПВЭС» ЖШС).
- 2024 жылдың 6 қыркүйегінде Астана қаласында «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының бірінші әйелдер форумы өтті, оған компанияның ЕТҰ 150 әйел қызметкері қатысты.

Қоғам атқарушы органдар мен Директорлар кеңестеріндегі/компаниялар тобы бойынша Байқау кеңестеріндегі әйелдердің үлесін ұлғайтуға ұмтылады.



«Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының бірінші форумы: «Women in Power/Әйелдер қуаты/Әйелдер энергиясы»

2024 жылғы 6 қыркүйекте «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының I форумы өткізілді: «Women in Power/Әйелдер қуаты/Әйелдер энергиясы» тақырыбы: «Энергетикадағы әйелдер: Серіктестік, ілгерілеу, перспективалар».

Форумның мақсаты: Тәжірибе алмасу, өзекті мәселелерді талқылау және «Самұрық-Энерго» АҚ әйелдер қоғамдастығын нығайту үшін кеңістік құру. Кәсіби эмпатияны арттыру, көшбасшылық дағдыларды дамыту және энергетикада жұмыс істейтін әйелдер үшін қолдау желісін қалыптастыру.

Форум барысында энергетика саласындағы әйелдер, компания басшылары, Ұлттық комиссия өкілдері және ұлттық әрі халықаралық энергетикалық компаниялардың жоғарғы деңгейдегі менеджерлері сөз сөйледі.

Ұлттық компаниялар мен «Самұрық-Энерго» АҚ өкілдерімен панельдік пікірталастар өткізілді. Компанияларда гендерлік теңдік енгізу және әйелдер клубтарын дамыту тәжірибесі алмасылды. Табысты жағдайлар мен бастамалар талқыланды.

Коучтар мен жаттықтырушылармен практикалық фасилитациялық сессия өткізілді. ЖИ (ChatGPT) пайдалана отырып, Әйелдер клубына арналған жол картасы әзірленді. Кедергілерді жою және әйелдердің мансаптық өсуін қолдау үшін одан әрі қадамдар айқындалды.

Өткізілген іс-шараның нәтижелері бойынша инклюзивті стратегияларды, гендерлік теңдікті, тәлімгерлік бағдарламаларын енгізу және кемсітушіліктен азат қауіпсіз жұмыс ортасын құру бойынша ұсыныстары бар форум нәтижелері бекітілді.

«Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының әйелдер клубы

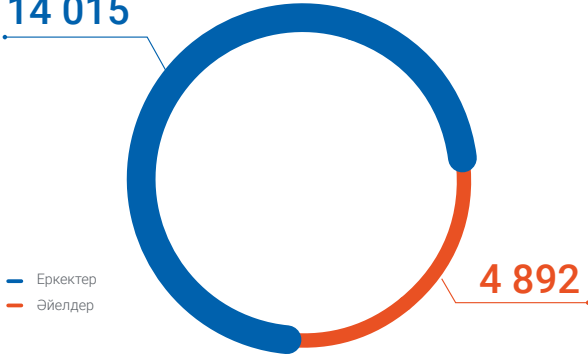
2024 жылдың 14 тамызында «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобында әйелдерді қолдау мен дамыту үшін біріккен әйелдер клубы құрылды. Ол тәжірибе алмасуға, тәлімгерлерді іздеуге, кәсіби өсуге және өзіне сенімділікке арналған платформаға айналады.

Клубтың негізгі міндеттері:

- Әйелдердің мансаптық өсуін қолдау бағдарламаларын дамыту.
- Көшбасшылық, жұмыс пен өмір теңгерімі, декреттік демалыстан қайту бойынша семинарлар мен кездесулер өткізу.
- Басшылық позициялардағы әйелдер санын көбейту.
- Еңбек жағдайларын, әсіресе күрделі және зиянды жағдайларда жақсарту.
- Әйелдердің компания өміріне белсенді қатысуына кедергі келтіретін кедергілерді алып тастау.
- Әйелдер бастамаларын қолдау және басқа ұйымдармен ынтымақтастық.
- Тең мүмкіндіктер үшін жағдай жасау.

Қызметкерлер жынысы бойынша бөліністе, адам

14 015



Инклюзивті орта құру

GRI 405-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.6

«Самұрық-Энерго» АҚ тең мүмкіндіктерге қамқорлық жасайды және мүгедектігі бар адамдарға жұмыс орындарын ұсынады. 2024 жылы тұрақты дамуды басқаруды жақсарту жөніндегі Жол картасын орындау шеңберінде «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобында мүгедектігі бар тұлғалар (МБТ) үшін қолжетімді және инклюзивті орта құру жөніндегі бағдарлама бекітілді. Бағдарламаның негізгі мақсаты - МБТ жұмысқа орналастыру, жұмыс орындарында физикалық және техникалық кедергілерді жою, сондай-ақ әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер беру.

Осылайша, 2024 жылы компанияның ЕТҰ-да мүгедектігі бар қызметкерлердің қолайлылығы үшін жағдайлар жасалды, Олар: тұрақтар, шақыру түймесі бар пандустар, тактильді плиткалар және жабдықталған санитарлық тораптар. Сондай-ақ, мүгедектігі бар азаматтарға басым қызмет көрсету, оның ішінде онлайн өтініш беру мүмкіндігі қамтамасыз етіледі.

2024 жылдың соңында компанияда 206 мүгедектігі бар адам жұмыс істеді. 2024 жылдың қорытындысы бойынша ЕТҰ-да 31 МБТ жұмысқа орналастырылды, бұл белгіленген квотадан асады.

Әлеуметтік кепілдіктер мен тұрақтылықты қамтамасыз ету

GRI 401-2, GRI 403-6, GRI 12: Coal Sector: 12.15.3, 12.14.7

«Самұрық-Энерго» АҚ қолайлы жұмыс ортасын құруға және қызметкерлердің қажеттіліктеріне жауап беретін әлеуметтік кепілдіктер беруге ұмтылады. Біз қызметкерлерге қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің әл-ауқаты мен қорғалуын арттыруға бағытталған бағдарламалардың кең ауқымын ұсынамыз.

«Самұрық-Энерго» АҚ-ның әлеуметтік кепілдіктері мен жеңілдіктері:

- Өмірді сақтандыру және ерікті медициналық сақтандыру;
- Еңбекке жарамсыздығы/мүгедектігі бойынша өтемақы, еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы, жүктілігі және босануы бойынша жәрдемақы;
- Ана/әке болу бойынша демалыс, үш жасқа дейінгі бала күтімі бойынша демалыс;
- Зейнетақы беру (заңнамаға сәйкес);
- Бала тууға, жақын туыстарын жерлеуге материалдық көмек, сондай-ақ Компания қызметкерін жерлеуге туыстарына материалдық көмек.

Ерікті медициналық сақтандыру бағдарламалары

Компанияда қызметкерлерге арналған ерікті медициналық сақтандыру бағдарламалары жұмыс істейді, олар:

- Тәулік бойы консультациялық-диспетчерлік қызмет көрсету;
- Медицина үйлестірушісі;
- Жедел медициналық көмекке тәулік бойы қызмет көрсету;
- Амбулаториялық-емханалық көмек;
- Дәрігерді немесе орта медицина қызметкерін үйге шақыру;
- Стационарлық емдеу;
- Стоматология және дәрі-дәрмектер, емдік массаждар, шетелге шығатын азаматтарды сақтандыру, сондай-ақ отбасы мүшелерін тегін тіркеу сияқты қосымша қызметтер.

«Самұрық-Энерго» АҚ Корпоративтік орталығында сақтандырылған адамдардың жалпы саны 2024 жылдың соңында 168 адамды құрады.

2024 жылы сақтандырылған қызметкерлер «Самұрық-Энерго» АҚ Корпоративтік орталығының ерікті медициналық сақтандыру шарты аясында 66,4 млн теңге сомасына қажетті барлық медициналық көмек алды.

Зейнеткерлерді және мүмкіндігі шектеулі адамдарды қолдау

«Самұрық-Энерго» АҚ зейнеткерлер мен мүмкіндігі шектеулі жандарға әлеуметтік қолдау көрсетеді:

- Зейнеткерлікке шығу кезіндегі біржолғы жәрдемақылар;
- Мейрамдар мен Энергетика күніне материалдық көмек;
- Моральдық-психологиялық қолдау үшін мерекелік іс-шараларға шақыру;
- Емдеуге, дәрі-дәрмекке, кәсіби қайта даярлауға мұқтаж мүгедектерге материалдық көмек.

Еңбек шарты зейнеткерлік жасқа толуына байланысты бұзылған кезде қызметкерге үш айлық жалақы мөлшерінде біржолғы өтемақы төленеді.

Зейнетақы төлемдері мемлекеттік бюджеттен және Бірыңғай ұлттық зейнетақы қорынан жүзеге асырылады. Жұмыс беруші қызметкердің ай сайынғы табысының 10% мөлшерінде міндетті зейнетақы жарналарын аударады.

Бала күтімі демалысы

GRI 401-3, GRI 12: Coal Sector: 12.15.4, 12.19.4

Біздің Компанияның барлық қызметкерлерінің заңнамаға сәйкес бала күтімі бойынша демалысқа құқығы бар. Біз отбасылық құндылықтарға зор мән беріп, бала туған қызметкерлерге материалдық қолдау көрсетеміз.

2024 жылы бала күтімі бойынша демалысты 345 адам пайдаланды, оның ішінде 26 ер адам және 319 әйел адам.



Демалыс және сауықтыру бағдарламалары

GRI 403-6, GRI 12: Coal Sector: 12.14.7

Қызметкерлердің денсаулығын жақсарту және салауатты өмір салтын сақтау үшін біз еңбек сіңірген жылдары үшін қосымша ақылы демалыс күндерін ұсынамыз. Сондай-ақ, мүгедек балалар мен жетім балаларға арналған сауықтыру орталықтары мен шипажай-курорттық емделу шығындарын ішінара өтейміз.

2024 жылы Шонжының Ыстық бұлақтарында, Алакөл, Балқаш, Ыстықкөл көлдерінде және Қапшағай су қоймасында қызметкерлердің 259 баласы үшін жазғы демалыс және қызметкерлердің өздері үшін демалыс ұйымдастырылды.

Бұдан басқа, «Алматы Электр Станциялары» АҚ кәсіподағы «Ыстық бұлақтарда» 200 жұмысшы үшін демалыс ұйымдастырды, ал 200-ден астам бала «Агтап Дала» және «Бақсы» лагерьлерінде уақыт өткізді. Алакөл мен Ыстықкөл шипажайларында 350-ден астам жұмысшы демалып, 100-ден астам қызметкер «Сегіз көл» экокурортына барды.

«АлматыЭнергоСбыт» ЖШС Талғар тауларындағы «Тау-Самал» сауықтыру кешенінде жұмысшылардың демалысын ұйымдастырып, кәсіподақ мүшелеріне жеңілдікпен жолдама берді. 2024 жылы 50 бала мен 18 қызметкер шипажайларда сауықтыру емінен өтіп, жұмсалған шығындардың 50% -ы көлемінде өтемақы алды.

«Екібастұз станциясы МАЭС-2» АҚ кәсіподағы «Парус» балаларды сауықтыру орталығында 151 балаға арналған демалыс ұйымдастырды.

«Богатырь-Көмір» ЖШС қызметкерлері үшін түрлі орталықтарда шипажайлық-курорттық емделуге жолдамалар мен аванстар ұйымдастырылды. 2024 жылы 397 жұмысшы емделу үшін аванс алды, 3 462 қызметкер «Березка» демалыс үйінде демалды, ал 1 300-ден астам бала «Қарлығаш» балалар лагерінде уақыт өткізді.

Еңбек жағдайын жақсарту

«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлер үшін әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды жақсартуды жалғастыруда. Бұл бастамалар компанияның персоналдың ынталылығын арттыруға және тұрақты дамуға бағытталған стратегиялық басымдығы болып табылады.

Шарттар мониторингі үшін компанияның 77 объектісінде Өндірістік қатынастарды дамыту жөніндегі бірыңғай

оператордың платформасы арқылы қашықтықтан мониторинг ұйымдастырылды. 2024 жылы келесілер бойынша жағдайларды жақсарту жөніндегі жоспарлар әзірленді:

1. Ішкі коммуникацияларды және кері байланысты дамыту.
2. Жұмыс орнындағы зорлық-зомбылықтың алдын алу.
3. Мердігерлік ұйымдармен өзара іс-қимылды жақсарту.
4. Киім ілетін орындарда, санитарлық тораптарда және себезгі бөлмелерінде жағдайларды жаңарту.
5. Тамақ ісуге арналған бөлмелерді жаңғырту.

«Самұрық-Энерго» АҚ тоқсан сайын әлеуметтік-тұрмыстық жағдайлар бойынша шоғырландырылған есептерді қалыптастырады. 2024 жылы анықталған 1 004 сәйкессіздіктің 380-і жойылды, бұл бұзушылықтардың жалпы санының 37% -ын құрайды. 2025 жылы қалған 512 сәйкессіздік жойылады деп күтілуде.

2024 жылы жақсартудың басым бағыттары:

1. Санитарлық инфрақұрылымды жаңғырту:
 - 3 заманауи модульдік блок пен 12 жаңа санитарлық торап пайдалануға берілді.
 - Барлық санитарлық аймақтар ерлер мен әйелдерге арналған бөлек секциялармен жабдықталған.
2. Сумен жабдықтауды жетілдіру:
 - Қызметкерлерді таза сумен қамтамасыз ету үшін 32 ауыз су бұрқағы орнатылды.
 - Сумен жабдықтаудың жақсартылған жүйесі енгізілді.
3. Қоғамдық тамақтандыру объектілерін қайта салу:
 - Заманауи талаптарды ескере отырып, асхана жаңғыртылды.
 - Қызметкерлерге арналған мамандандырылған дүкен ашылды.

Демалыс және спорт

Біз қызметкерлердің спорттық іс-шараларға қатысуын белсенді қолдаймыз. Есепті кезеңде



«Алматы Электр Станциялары» АҚ «Энергия» жергілікті кәсіподағы шағын футбол, волейбол, баскетбол (стритбол), шахмат, үстел теннисі, армрестлинг және бильярд бойынша чемпионаттар ұйымдастырды.

«Алатау Жарық Компаниясы» АҚ «Серіктес» жергілікті кәсіподағы үстел теннисінен, Counter Strike 2, әйелдер арасында боулингтен командалық турнир, сондай-ақ арқан тарту, армрестлинг, баскетбол, асық ату, шахмат, тоғызқұмалақ және жүзуден жарыстар өткізді. Бұдан басқа, шағын футболдан үлкен турнир және волейболдан жыл сайынғы турнир ұйымдастырылды.

«Жас Қуат» ЖШС қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағының қатысуымен бильярд бойынша турнир өтті, оған 16 қызметкер қатысты. Жарыс «еркін пирамида» пәнінде жасы мен жынысы бойынша шектеусіз өткізілді.

Бұл іс-шаралардың негізгі мақсаты салауатты өмір салтын ілгерілету, дене шынықтыруды дамыту және қызметкерлер арасында корпоративтік рухты нығайту болып табылады.

Ұжымдық шарт

GRI 2-30, 402-1, GRI 12: Coal Sector: 12.3.2, 12.15.5

«Самұрық-Энерго» АҚ ұжымдық шарты – қызметкерлердің еңбек құқықтарын, экономикалық және әлеуметтік кепілдіктерін қорғау кепілі. Шарт еңбек қатынастарын реттейді және Компания мен персонал арасындағы тиімді диалогты жүзеге асыруға ықпал етеді. Ұжымдық шартқа сәйкес операциялық өзгерістер туралы хабарламаның ең аз кезеңі – бір ай.

Компания қызметкерлерінің

94%

Ұжымдық шарттармен қамтылған

Ұжымдық шарттар мынадай әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктерді көздейді:

- Бала сауықтыруға, тууға, үйленуге, жерлеуге (қызметкер мен жақындарын), зейнеткерлерді емдеуге, сондай-ақ төтенше жағдайларда материалдық көмек;
- Табысынан айырылуына байланысты көмек (жүктілігі және босануы бойынша демалыс, бала асырап алу);



- Ерікті медициналық сақтандыру;
- Қызметкерлер мен балаларды санаторий-курорттық емдеу;
- Мерейтойлар бойынша біржолғы көтермелеулер (50, 60, 70 жас), мәдени-бұқаралық және спорттық іс-шараларға шығыстар, балаларға жаңа жылдық сыйлықтар;
- Несие төлеу;
- Асыраушысынан мертігу және айырылу кезіндегі жәрдемақы.

Ұжымдық шарттармен қамтылмаған қызметкерлердің еңбек қатынастары (Ұжымдық шарт еншілес және тәуелді ұйымдарда болмаған жағдайда) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбекақы төлеу және әлеуметтік төлемдер жөніндегі ішкі нормативтік құжаттармен реттеледі.

Кәсіподақ ұйымдары

Біз қызметкерлердің қауымдастықтарды еркін таңдау, кәсіподақ немесе басқа да ұйымдарға кіру, ұжымдық келіссөздер жүргізу және теріс салдарлар туралы қорықпай олардың мүдделерін қорғау құқығын құрметтейміз. Еңбекшілердің кәсіптік, экономикалық және әлеуметтік құқықтары уәкілетті өкілдердің қатысуымен әлеуметтік серіктестік арқылы қорғалады. Біз қызметкерлердің Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өз өкілдерін таңдау құқығын қамтамасыз етеміз.

Компанияның

17 000

мыңнан астам жұмысшысы – кәсіподақ мүшелері

2024 жылғы тамызда «Самұрық-Энерго» АҚ Қазақстан Республикасында жұмыс берушілердің тиімділігін, бәсекеге қабілеттілігі мен мәртебесін арттыру және әлеуметтік диалог, әлеуметтік серіктестік және басқа да жалпы маңызды алаңдар арқылы олардың ортақ мүдделерін қорғау үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында «PARYZ» Қазақстан Республикасының жұмыс берушілер Ұлттық Конфедерациясына кірді.



Персоналды дамыту және оқыту

GRI 3-3, 404-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.6, 12.19.5

«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлердің заманауи білім беру бағдарламалары мен кәсіби өсу мүмкіндіктеріне қол жеткізуін қамтамасыз ете отырып, кадрлық әлеуетті тұрақты дамытуға ұмтылады. Біз корпоративтік тренингтер, біліктілікті арттыру бағдарламалары, тәлімгерлік, білім беру мекемелерімен ынтымақтастық және онлайн-оқыту ұсынамыз. Басқарушылық құзыреттілікті дамытуға және цифрлық өзгерістерге бейімделуге ерекше назар аударылады. Оқытуға инвестициялай отырып, біз корпоративтік мәдениетті нығайтып, бизнестің бәсекеге қабілеттілігін арттырамыз.

Компанияда «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерін кәсіби оқыту және бейімдеу қағидалары қолданылады, олар қызметкерлер мен басшылардың жауапкершілігі мен міндеттерін регламенттей отырып, мақсаттарды, міндеттерді, түйінді бағыттарды, сондай-ақ бөлімшелердің өзара іс-қимыл тәртібін айқындайды.

Біз «70-20-10» қағидатын ұстанамыз, онда оқытудың 70% -ы жұмыс процесінде, 20% –ы тәлімгерлік және ішкі бағдарламалар арқылы, ал 10% -ы сыртқы оқыту

есебінен жүргізіледі. Мұндай тәсіл қызметкерлерге жаңа білімді тиімді қолдануға мүмкіндік бере отырып, теория мен практика арасындағы теңгерімді қамтамасыз етеді.

Оқытудың негізгі бағыттары энергетикалық жабдықты пайдалануды, тәлімгерлік бағдарламаларын, басқару дағдыларын (MBA, EMBA) дамытуды, ағылшын тілін үйренуді, тақырыптық семинарлар мен тренингтерді, кадр резервін дамытуды, сондай-ақ ESG бойынша корпоративтік бағдарламаларды қамтиды. Біз кәсіби өсуге және жұмыс тиімділігін арттыруға ықпал ете отырып, қызметкерлерді жүйелі дамытуға ұмтыламыз.

Есепті кезеңде Қоғам және оның ЕТУ қызметкерлері үшін мынадай тақырыптар бойынша корпоративтік оқыту ұйымдастырылды және өткізілді: «ESG контекстіндегі HR», «Әртүрлілік, теңдік және инклюзивтілік (DEI)», «Еңбек қауіпсіздігі және жұмыс орындарындағы өлімге нөлдік төзімділік мәдениетін құру», «ESG, тұрақты даму және циркулярлық экономика: іргелі негіздерден бастап қолдану практикасына дейін» стратегиялық сессиясы.

Бағдарламаларды іске асыру сертификат немесе біліктілік куәлігін бере отырып, өндірістен қол үзіп те, қол үзбей де көзделеді.

Қызметкерлерді оқытуға арналған шығындар

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Қызметкерлерді оқытуға жұмсалатын шығындардың жалпы көлемі, мың теңге	305 137	440 080	570 000
Жылына бір қызметкерге оқытуға жұмсалатын шығындар, теңге	17 373	24 949	30 430

Компания бойынша орташа бір қызметкерді оқыту сағаттарының орташа саны, адам/сағ

	2022	2023	2024
	35	57	53

Бір қызметкерді жынысы бойынша бөліп оқыту сағаттарының орташа саны, адам/сағ

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Еркектер	41	59	56
Әйелдер	15	52	47

Бір қызметкерді санаттар бойынша бөліп оқыту сағаттарының орташа саны, адам/сағ

Көрсеткіш	2022	2023	2024
ӘБП	31	36	50
Өндірістік персонал	36	51	54



Таланттар және кадр резерві

GRI 404-3

Бәсекеге қабілеттілікті сақтау, сын-қатерлерге жедел ден қою және басқару кадрларын даярлау үшін біз сабақтастық пен дарынды басқару жүйесін дамытамыз.

2024 жылы

1 186

қызметкер нәтижелілік пен мансаптық дамуды бағалаудан өтті

2024 жылы кадрлық резервте және таланттар пулында 784 қызметкер болды, олардың 23% –

әйелдер. Сабақтастық жүйесінің арқасында бос жұмыс орындарының 27% -ы (121-ден 33-і) негізгі лауазымдарға ішкі кандидаттармен жабылды.

Кадрлық резервті қалыптастыру дарынды басқарудың корпоративтік қағидаларына сәйкес объективтілік, ашықтық, әділеттілік, еріктілік және тиімділік қағидаттарына негізделеді. Директорлар кеңесі мен басшылық басшылық ұстанымдарға сабақтастықты жоспарлауға ерекше назар аударады.

Кадрлық резерв процесі қызметкерлерді жыл сайынғы бағалау жүйесімен интеграцияланған, ол мақсаттарды, құзыреттерді, әлеуетті кешенді талдауды және жеке даму жоспарларын әзірлеуді қамтиды.

Бағалау қорытындысы бойынша таланттар картасы қалыптастырылады, менторлық, тағылымдама және сабақтастық бағдарламалары әзірленеді. Нәтижелері лауазымдық жалақыларды қайта қарау және жылдық сыйлықақыларды төлеу кезінде де ескеріледі.

Мансаптың тиімділігі мен дамуын тұрақты бағалаудан өткен қызметкерлердің жалпы саны

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Ерлер (барлығы)	69	307	630
Басшылары	13	82	103
Менеджерлер	56	225	527
Әйелдер (барлығы)	61	475	556
Басшылары	5	21	25
Менеджерлер	56	454	531

Мансаптың тиімділігі мен дамуына тұрақты баға алатын қызметкерлердің жалпы санының пайызы

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Ерлер (барлығы)	53%	39,25%	4,5%
Басшылары	19%	10,48%	
Менеджерлер	81%	28,77%	
Әйелдер (барлығы)	47%	60,74%	11,37%
Басшылары	8%	2,68%	
Менеджерлер	92%	58,05%	

Таланттар пулы

Компанияда кадрлық әлеуетті дамыту үшін басшыларды даярлауға, сабақтастықты қамтамасыз етуге және «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобында қызметкерлердің мансаптық өсуі үшін мүмкіндіктер жасауға бағытталған «Таланттар пулы» бағдарламасы іске асырылуда.

2024 жылдың 1 қазанында Тағайындау және сыйақы комитеті мүшелерінің Таланттар пулына және корпоративтік орталықтың сабақтастық бағдарламасына енгізілген перспективалы қызметкерлерімен жыл сайынғы кездесуі өтті.



Білім беру жүйесімен өзара әрекеттесу

«Самұрық-Энерго» АҚ-ға талантты жас кадрларды тарту үшін біз студенттермен және ЖОО түлектерімен белсенді жұмыс жүргізудеміз. Біздің персоналды басқару стратегиямыз үздік жұмыс берушінің имиджін қалыптастыруға бағытталған.

Біз жыл сайын студенттерге үздік түлектерді одан әрі жұмысқа орналастыру мақсатында өндірістік және диплом алдындағы практика мен тағылымдамадан өту орындарын ұсынамыз, сондай-ақ дуальді оқытуды дамытуға қатысамыз.

2024 жылы 700-ден

астам студент Компанияда оқу-өндірістік тәжірибеден өтті,

60-тан

астам студент дуальді оқытудан өтті

Компания 28 жетекші оқу орындарымен ынтымақтасады, оның ішінде Назарбаев Университеті, Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Г. Дәукеев ат. АЭБУ, Қазақстан-Британ техникалық университеті, сондай-ақ білікті мамандарды даярлауды қамтамасыз ете отырып, бірқатар техникалық колледждер бар.

Физика-математика пәндерінен республикалық олимпиада

«Самұрық-Энерго» АҚ мен АЭБУ 10 жылдан бері физика-математика пәндерінен республикалық олимпиада арқылы дарынды жастарды анықтауда. Оның мақсаты - кәсіби бағдарлау, энергетикалық мамандықтарды насихаттау және болашақ мамандарды даярлау.

Олимпиада «Электр энергетикасы» және «Жылу энергетикасы» бағыттары бойынша Қазақстанның техникалық жоғары оқу орындарының 2-3 курс студенттері мен мектеп түлектері арасында өткізіледі. 2024 жылы оған 13 жоғары оқу орнынан 33 студент және талапкерлер қатысты. Байқауға қатысушылар физика және математика пәндерінен бейіндік пәндер мен тестілеуден жарысты. Жүлделі орындарға 7 қатысушы ие болды.



Генуа Университетінде тағылымдамадан өту

2024 жылғы 30 қыркүйекте АЭБУ мен «Алматы Электр Станциялары» АҚ (АЛЭС) арасында ынтымақтастық туралы келісімге қол қойылды. Келісімнің мақсаты - студенттерді кәсіби бағдарлау, энергетикалық мамандықтарды насихаттау, дарынды жастарды анықтау, сондай-ақ мамандарды даярлау сапасын арттыру және өндірістік қызмет үшін кадрлық әлеуетті дамыту.

Құжат АЛЭС базасында студенттік практиканы ұйымдастыруды және Генуа университетінде (Италия) тағылымдамадан өтуді көздейді, бұл студенттердің білімін тереңдетуге, олардың кәсіби дағдыларын кеңейтуге және жылу энергетикасы саласында халықаралық тәжірибе ұсынуға мүмкіндік береді.

Бағдарлама 2024 жылғы 3 желтоқсанда басталды. Қазіргі уақытта тағылымдама бағдарламасына қатысушы болғысы келетін студенттерден өтініштер жинау белсенді жүргізілуде.

Корпоративтік мәдениет және ішкі коммуникациялар

Біз жоғары этикалық стандарттарды енгізуге және тәлімгерлік, сенім, әділдік және кәсібилік қағидаттарына бағдарланған тиімді корпоративтік мәдениет құруға ұмтыламыз.

2024 жылдың қазан айында біз Менеджмент пул және Функционалдық таланттар пулы қызметкерлерімен кездесу ұйымдастырып, онда қазіргі әлемдегі көшбасшылық мәселелері талқыланды. Іс-шараға Директорлар кеңесінің Тағайындау және сыйақы комитетінің мүшелері қатысты.

2024 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ «Адами Ресурстарды Басқару» департаменті HR ЕТҰ-мен жыл сайынғы есеп беру кездесуін ұйымдастырды, онда жыл қорытындысы шығарылып, алдағы кезеңге арналған жоспарлар талқыланды. Кездесу АЛЭС, АЖК, БК, МАЭС-1, МАЭС-2, АЭС, ПВЭС, ЕWP және басқаларды қоса алғанда, еншілес және тәуелді ұйымдардың HR бағыттарының басшылары мен мамандарын, сондай-ақ «Әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы» ТЖ өкілдерін жинады.

Сондай-ақ, есепті кезеңде «Самұрық-Энерго» АҚ «Адами Ресурстарды Басқару» департаменті HR Connect ұйымдастырды, оған Қор ПК бағытының HR басшылары мен мамандары қатысты. Кездесу

аясында HR командасы негізгі жобаларды ұсынды: «Зейнеткерлерді қолдау жөніндегі бағдарлама», «Дуалды оқыту бағдарламасы», «Еңбек эргономикасы», «Үздіксіз жақсарту (Қайдзен жүйесі)», «Самұрық-Энерго» АҚ әйелдер клубтары» және «Жұмыс берушінің бренді: EVP».

2024 жылы Қоғамда ішкі спартакиада өтті, ол «Самұрық-Қазына» қорының спартакиадасының суперфиналына дайындық кезеңі болды. Топ компаниялары арасында іріктеу жарыстары спорттық ынтамен және достық бәсекелестікпен өтті, онда қатысушылар жоғары дайындық деңгейін және спорттық жетістіктерін көрсетті.

Негізгі коммуникация арналары:

- Корпоративтік ішкі портал;
- Корпоративтік ақпараттық тарату;
- Әлеуметтік желілердегі корпоративтік беттер: [Instagram](#), [Facebook](#), [Twitter](#), [YouTube](#), [Telegram](#).

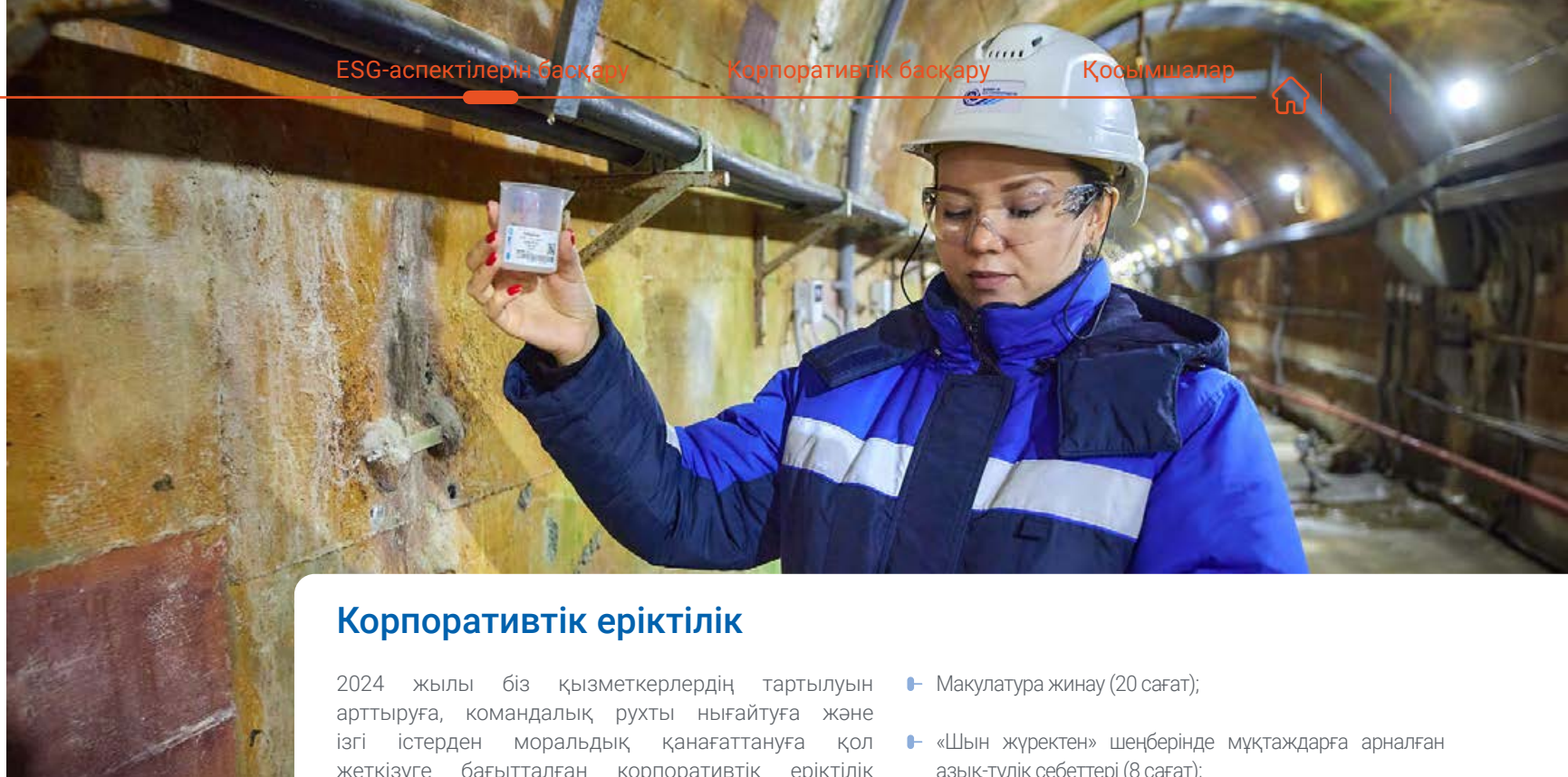
Компания жаңалықтары, «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының әлеуметтік саясат саласындағы жобалары мен бастамалары туралы ақпарат әлеуметтік желілер беттерінде орналастырылады.

Жаңа Корпоративтік порталды іске қосу

2024 жылғы қыркүйекте ішкі коммуникацияны жақсарту және бизнес-процестерді басқару үшін негізгі құрал болған жаңа Корпоративтік портал іске қосылды.

Порталдың негізгі функциялары:

- ChatGPT – жедел консультациялар үшін ЖИ базасындағы виртуалды көмекші.
- Дағдылы процестерді автоматтандыру – жоспарлау, төлемдерді келісу модульдері, сондай-ақ Комплаенс, ESG және HSE интеграцияланған блоктары (еңбекті қорғау және қауіпсіздік).
- Корпоративтік сақтау орны – бөлімшелер жұмысында ашықтықты және келісімділікті арттыратын файлдар мен құжаттармен алмасу үшін ыңғайлы платформа.



Корпоративтік еріктілік

2024 жылы біз қызметкерлердің тартылуын арттыруға, командалық рухты нығайтуға және ізгі істерден моральдық қанағаттануға қол жеткізуге бағытталған корпоративтік еріктілік бағдарламаларын белсенді дамыттық.

Волонтерлік бағдарламаның негізгі іс-шаралары:

- Қоқыс жинау бойынша экологиялық науқан (24 сағаттан астам);
- Онкологиялық аурулары бар балаларға арналған «Тілек шыршасы» қайырымдылық науқаны (28 сағат);
- Қайырымдылық мақсаттарға арналған шахматтан турнир (20 сағат);
- «Мектепке жол» науқанымен «Jas Energy» Жастар кеңесі (112 сағат);

- Макулатура жинау (20 сағат);
- «Шын жүректен» шеңберінде мұқтаждарға арналған азық-түлік себеттері (8 сағат);
- «Дәруменді күн» (8 сағат);
- Материалдық қолдау көрсетуге ардагерлермен жолығу (8 сағат);
- Балалар мен студенттерге арналған кәсіптік бағдарлау іс-шаралары мен экскурсиялар (20 сағат);
- Донор күні (4 сағат);
- Зардап шеккендерге көмек «Күшіміз бірлікте» науқаны (8 сағат);
- «Баланы мектепке жинаймыз» науқаны (5 сағат).

2025 жылға және орта мерзімді перспективаға арналған жоспарлар

2024-2033 жылдарға арналған Стратегияға сәйкес біздің мақсатымыз - өңірлерде жетекші және неғұрлым тартымды жұмыс берушіге айналу. ESG қағидаттарын енгізу шеңберінде 2025 жылға арналған негізгі басымдықтар мыналарды қамтиды:

- Персоналдың тартылуы мен әл-ауқатына, сондай-ақ ЕТҰ-ға HR және ІР-аудиттерге жыл сайынғы зерттеулер жүргізу;
- Барлық деңгейдегі қызметкерлер үшін бейімдеу бағдарламаларын енгізу және өзектендіру;
- Кадрлық процестерді грейдтеу және автоматтандыру;
- HR-қызметкерлердің кәсіби құзыреттерін жетілдіру және жұмыс берушінің құндылықтары

мен брендин нығайту үшін корпоративтік іс-шаралар өткізу;

- Кәсіби шеберлік конкурстарын және 2025 жылға қарай басшы лауазымдардағы әйелдер санын 25%-ға дейін ұлғайту жөніндегі іс-шараларды өткізу.

Біз БҰҰ Жаһандық келісім қағидаттарын ұстанамыз және әлеуметтік жауапкершілікті жақсартуға, қызметкерлердің тартылуын арттыруға, адам құқықтары мен гендерлік теңдікті сақтауға ұмтыламыз. Атап айтқанда, әйелдер клубтарын құрып, әйелдерді көшбасшылық дағдыларға үйретіп, компанияда гендерлік теңдік бағдарламасын дамытуды жоспарлап отырмыз.

Сондай-ақ, инклюзия бойынша тапсырмалар аясында 2025 жылдың соңына дейін балалар үйлерінен шыққан азаматтарды жұмысқа орналастыру жоспарлануда.