

Обеспечиваем достойные условия труда

Мы продолжаем совершенствовать систему оплаты труда работников, уделяя внимание снижению разрывов в уровне заработной платы между различными категориями работников, предпринимаем меры по улучшению положения низкооплачиваемых работников, чья среднемесячная заработная плата ниже медианного значения по стране. При этом наш подход к вознаграждению направлен на поддержание конкурентоспособного уровня зарплаты, учитывая текущие тенденции на рынке труда.

Ежегодно мы повышаем заработную плату производственникам. Так, среднегодовой прирост зарплаты за 2021–2024 годы составил 22%.

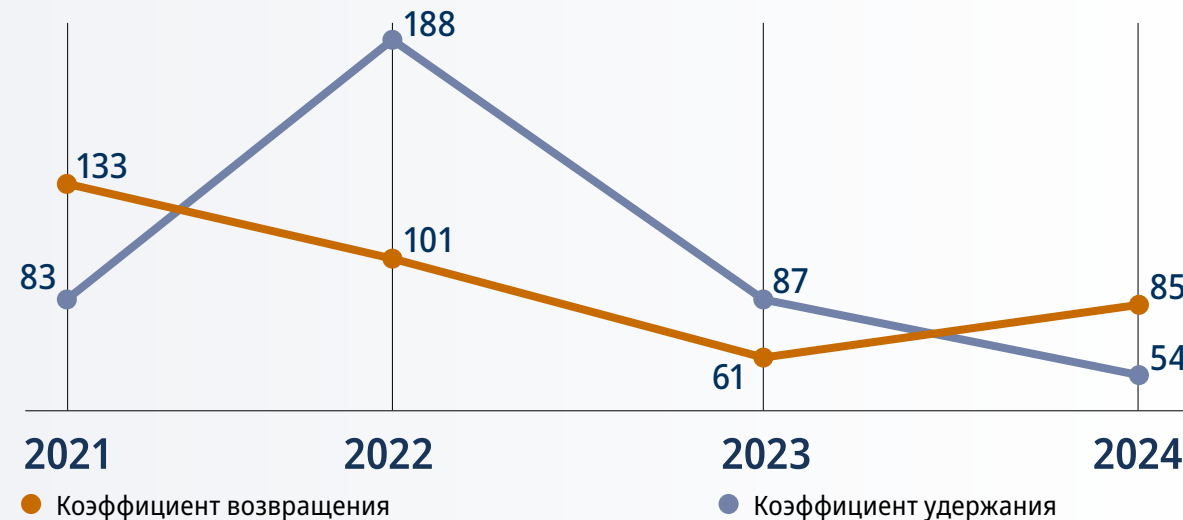
При этом в течение 2024 года заработные платы более 221 тысячи работников Группы Фонда были повышены в диапазоне от 2% до 40% с акцентом на низкооплачиваемые должности.

Портфельные компании для поддержания актуальности вознаграждения проводят регулярный анализ рынка труда и пересмотр уровня заработных плат работников компаний. Корректировка окладов основывается на динамике рыночных данных и сравнении с отраслевыми стандартами; индивидуальной результативности работников; регионах присутствия компаний. Например, среднемесячная заработная плата производственного персонала Казатомпрома в 2024 году возросла на 19%. В АО «Самрук-Энерго» в течение 2024 года была проведена индексация заработной платы в среднем на 9,5%.

В ряде портфельных компаний внедрена грейдинговая система оплаты труда, обеспечивающая внутреннюю справедливость и рыночную конкурентоспособность. Размер оплаты труда определяется в зависимости от сложности работы, квалификации, уровня ответственности и эффективности работника.

Коэффициент возвращения и коэффициент удержания, %

GRI 401-3



GRI 3-3 Мы постоянно совершенствуем систему управления эффективностью, создавая прозрачную связь между стратегическими, корпоративными целями компании и индивидуальными целями работников. Такой подход направлен на развитие потенциала сотрудников и достижение реальных результатов. Для всех работников Фонда установлены цели, которые согласованы со стратегией Фонда, а также проводится регулярная оценка деятельности. Кроме того, для руководителей установлены ключевые показатели деятельности (КПД), в дополнение к регулярной оценке ежегодно проводится оценка методом 360 градусов.

GRI 404-3 В 2024 году оценку производительности и развития карьеры прошли 53 799 работников Фонда, что составляет 20% от общей численности персонала.

В Фонде развита система поощрений работников, достигших высоких результатов в профессиональной деятельности. Система наград включает материальные и нематериальные составляющие:

1. Корпоративные премии и грамоты, присуждаемые за выдающиеся профессиональные успехи и вклад в развитие Фонда и его портфельных компаний.
2. Отраслевые и государственные награды, полученные работниками за значимые достижения в своей сфере.
3. Программы нематериального признания, направленные на развитие культуры высокой результативности, наставничества и инноваций.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА И ЛЬГОТЫ

GRI 2-30 С целью создания благоприятных условий для эффективной работы, привлечения и удержания высококвалифицированных кадров мы предоставляем нашим работникам социальную поддержку. Мы обеспечиваем нашим штатным работникам все социальные гарантии и льготы, предусмотренные Трудовым кодексом РК, которые закреплены в коллективных договорах либо регулируются в соответствии с внутренними нормативными документами отдельных³² предприятий.

При этом в каждой портфельной компании предусмотрены дополнительные социальные льготы и программы, соответствующие специфике деятельности и потребностям персонала.

³² В случае если работник не является участником Коллективного договора, условия его труда определяются внутренними документами компании-работодателя.

GRI 401-2 Гарантированный социальный пакет в портфельных компаниях включает следующие виды социальной поддержки:

- Материальную помощь 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 1,5 лет;
- Содействие в решении жилищных вопросов;
- Компенсации при расторжении трудового договора в соответствии с действующим законодательством;

GRI 401-2 ● Единовременная выплата в связи со смертью работника на организацию похорон, единовременную выплату семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

GRI 401-2 В дополнение к основному социальному пакету в Фонде предусматриваются следующие виды социальной поддержки работников:

- на лечение и оплату медицинских операций, в случае если затраты на лечение превышают лимит, установленный программой страхования;
- работникам-инвалидам;
- работникам в связи с рождением ребенка;
- на краткосрочные отпуска при вступлении в брак;
- работникам в связи с заключением брака;
- работникам в связи с достижением юбилейного возраста;
- работникам в связи со смертью родных – с сохранением заработной платы;
- детям-инвалидам работников, и многие другие.

Кризисные периоды в экономике не влияют на выплату данных пособий.

GRI 2-30 SASB Доля работников, охваченных коллективными договорами, составляет 94% от общего числа работников Фонда.

GRI 201-3 Пенсионные накопления работников находятся в Едином накопительном пенсионном фонде. Они состоят из минимальной пенсионной ставки, гарантированной государством; из индивидуальных пенсионных накоплений (10% от заработной платы ежемесячно) и из дополнительных региональных надбавок.



83

млрд тенге

объем финансирования социальных программ для сотрудников Группы Фонда

Социальные программы для работников включают оздоровление и образование, в том числе, санаторно-курортное лечение, медицинское страхование работников, социальная поддержка работников и детей, социальная поддержку неработающих пенсионеров, спортивно-культурные мероприятия.

В рамках социальной политики Фонда реализуются программы, направленные на решение жилищных вопросов работников, что способствует удержанию талантливых специалистов и повышению их удовлетворенности работой. Внедрение таких решений способствует улучшению социальной стабильности и создает дополнительные стимулы для высококвалифицированных специалистов оставаться в компании на долгосрочной основе.

