

Лайықты еңбек жағдайын қамтамасыз етеміз

Біз жұмыскерлердің әртүрлі санаттары арасындағы жалақы деңгейіндегі алшақтықты азайтуға назар аудара отырып, жұмыскерлерге еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіруді жалғастырамыз, орташа айлық жалақысы ел бойынша медиандық мәннен төмен еңбекақысы төмен жұмыскерлердің жағдайын жақсарту жөнінде шаралар қабылдаймыз. Бұл ретте біздің сыйақыға көзқарасымыз еңбек нарығындағы ағымдағы үрдістерді ескере отырып, жалақының бәсекеге қабілетті деңгейін қолдауға бағытталған.

Жыл сайын біз өндірушілердің жалақысын арттырамыз. 2021–2024 жылдары жалақының орташа жылдық өсімі 22% -ды құрады.

Бұл ретте, 2024 жыл ішінде Қор тобының 221 мыңнан астам жұмыскерінің жалақысы 2% -дан 40%% -ға дейін көтеріліп, жалақысы төмен лауазымдарға назар аударылды.

Портфельдік компаниялар сыйақының өзектілігін қолдау үшін еңбек нарығына тұрақты талдау жүргізеді және компания жұмыскерлерінің жалақы деңгейін қайта қарайды. Жалақыларды түзету нарықтық деректердің динамикасына және салалық стандарттармен салыстыруға негізделеді; жұмыскерлердің жеке нәтижелілігі; компаниялар қатысатын өңірлерде жүзеге асырылады. Мысалы, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАҚ» АҚ-ның өндірістік жұмыскерлерінің орташа айлық жалақысы 2024 жылы 19% -ға өсті. «Самұрық-Энерго» АҚ-да» 2024 жылы жалақыны орташа есеппен 9,5% -ға индекстеу жүргізілді.

Бірқатар портфельдік компанияларда ішкі әділеттілікті және нарықтық бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ететін еңбекке ақы төлеудің грейдингтік жүйесі енгізілген. Еңбекақы мөлшері жұмыскердің жұмысының күрделілігіне, біліктілігіне, жауапкершілік деңгейіне және тиімділігіне байланысты айқындалады.

GRI 3-3 Біз компанияның стратегиялық, корпоративтік мақсаттары мен жұмыскерлердің жеке мақсаттары арасында ашық байланыс жасай отырып, тиімділікті басқару жүйесін үнемі жетілдіріп отырамыз. Мұндай тәсіл жұмыскерлердің әлеуетін дамытуға және нақты нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған. Қордың барлық жұмыскерлері үшін Қордың стратегиясымен келісілген мақсаттар белгіленген, сондай-ақ қызметке тұрақты бағалау жүргізіледі. Бұдан басқа, басшылар үшін қызметтің негізгі көрсеткіштері белгіленген, тұрақты бағалауға қосымша жыл сайын 360 градус әдісімен бағалау жүргізіледі.

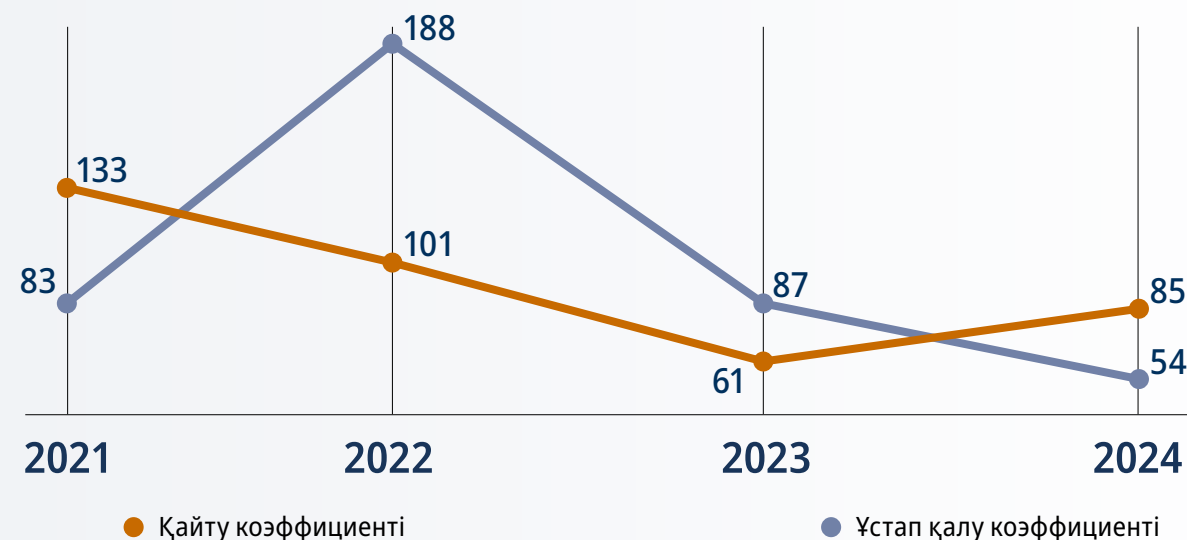
GRI 404-3 2024 жылы өнімділік пен мансаптың дамуын бағалаудан Қордың 53 799 жұмыскері өтті, бұл персоналдың жалпы санының 20% -ын құрайды.

Қорда кәсіби қызметте жоғары нәтижелерге қол жеткізген жұмыскерлерді көтермелеу жүйесі дамыған. Марапаттау жүйесі материалдық және материалдық емес құрамдастарды қамтиды:

1. Көрнекті кәсіби табыстары және Қордың және оның портфельдік компанияларының дамуына қосқан үлесі үшін берілетін корпоративтік сыйлықтар мен грамоталар.
2. Жұмыскерлердің өз саласындағы маңызды жетістіктері үшін алған салалық және мемлекеттік наградалары.
3. Жоғары нәтижелілік, тәлімгерлік және инновациялар мәдениетін дамытуға бағытталған материалдық емес тану бағдарламалары.

Қайтару коэффициенті және ұстап қалу коэффициенті, %

GRI 401-3



ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ ЖӘНЕ ЖЕҢІЛДІКТЕР

GRI 2-30 С целью Тиімді жұмыс істеу үшін қолайлы жағдай жасау, жоғары білікті кадрларды тарту және ұстап тұру мақсатында біз жұмыскерлерімізге әлеуметтік қолдау көрсетеміз.
³²Біз штаттық жұмыскерлерімізге ұжымдық шарттарда бекітілген немесе жекелеген кәсіпорындардың ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес реттелетін ҚР Еңбек кодексінде көзделген барлық әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді қамтамасыз етеміз.

Бұл ретте әрбір портфельдік компанияда қызметтің ерекшелігі мен персоналдың қажеттіліктеріне сәйкес келетін қосымша әлеуметтік жеңілдіктер мен бағдарламалар көзделген.

³² Егер жұмыскер Ұжымдық шартқа қатысушы болып табылмаса, оның еңбек жағдайлары жұмыс беруші компанияның ішкі құжаттарымен айқындалады.



Қор Туралы

Тұрақты даму және
esg саласындағы
стратегиялық тәсіл

Қордың елдің әл-ауқатына
қосқан үлесі

Біз қалай жұмыс
істейміз

● Біздің
адамдар

Таза қоршаған ортаға
инвестиция саламыз

Корпоративтік
басқару

Қосымшалар

- GRI 401-2** Портфельдік компаниялардағы кепілдік берілген әлеуметтік пакет әлеуметтік қолдаудың мынадай түрлерін қамтиды:
- Еңбек демалысына сауықтыруға материалдық көмек;
 - Жүктілікке және босануға байланысты төлемдер;
 - Бала 1,5 жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыстағы жұмыскерлерге ай сайынғы төлемдер;
 - Тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесу;
 - Қолданыстағы заңнамаға сәйкес еңбек шарты бұзылған кезде өтемақы;
- GRI 401-2** ● Жұмыскердің қайтыс болуына байланысты жерлеуді ұйымдастыруға біржолғы төлем, өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан жұмыскердің отбасына біржолғы төлем.
- GRI 401-2** Негізгі әлеуметтік пакетке қосымша ретінде Қорда жұмыскерлерді әлеуметтік қолдаудың мынадай түрлері көзделеді:
- егер емделуге арналған шығындар сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асып кеткен жағдайда, емделуге және медициналық операцияларға ақы төлеуге;
 - мүгедек жұмыскерлерге;
 - бала тууына байланысты жұмыскерлерге;
 - некеге тұру кезінде қысқа мерзімді демалыстарға;
 - неке қиюға байланысты жұмыскерлерге;
 - жұмыскерлерге мерейтойлық жасқа толуына байланысты;
 - туыстарының қайтыс болуына байланысты жұмыскерлерге - жалақысының сақталуына;
 - мүгедек балаларға және басқаларға.

Экономикадағы дағдарыстық кезеңдер осы жәрдемақыларды төлеуге әсер етпейді.

GRI 2-30 SASB Ұжымдық шарттармен қамтылған қызметкерлердің үлесі Қор қызметкерлерінің жалпы санының 94%-ын құрайды.

GRI 201-3 Жұмыскерлердің зейнетақы жинақтары Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорында болады. Олар мемлекет кепілдік берген ең төменгі зейнетақы ставкасынан тұрады; жеке зейнетақы жинақтарынан (ай сайын жалақының 10%) және қосымша өңірлік үстемеақылардан.



2024 жылы Топ компанияларының қызметкерлеріне арналған әлеуметтік бағдарламаларды қаржыландыру

83

млрд теңгені құрады

Жұмыскерлерге арналған әлеуметтік бағдарламалар сауықтыру мен білім беруді, оның ішінде санаторий-курорттық емдеуді, жұмыскерлерді медициналық сақтандыруды, жұмыскерлер мен балаларды әлеуметтік қолдауды, жұмыс істемейтін зейнеткерлерді әлеуметтік қолдауды, спорттық-мәдени іс-шараларды қамтиды.

Қордың әлеуметтік саясаты шеңберінде шешімдерге бағытталған бағдарламалар іске асырылуда жұмыскерлердің тұрғын үй мәселелерін шешу, бұл талантты мамандарды ұстап қалуға және олардың жұмысқа қанағаттанушылығын арттыруға ықпал етеді. Мұндай шешімдерді енгізу әлеуметтік тұрақтылықты жақсартуға ықпал етеді және жоғары білікті мамандар үшін компанияда ұзақ мерзімді негізде қалуға қосымша ынталандыру жасайды.

