

НАШИ ЛЮДИ

03



Наши люди

В центре внимания Группы Фонда находятся люди, их развитие, качество жизни и условия, в которых они работают и живут. Наш подход охватывает как поддержку работников — через развитие человеческого капитала и обеспечение социального благополучия, — так и участие в развитии регионов присутствия посредством благотворительных и иных общественно значимых инициатив.

GRI 3-3 GRI 2-23

Социальные вопросы регулируются внутренними документами, включая:

- Корпоративный стандарт в сфере социальной политики;
- Корпоративный стандарт по управлению человеческими ресурсами;
- Политику благотворительности;
- Благотворительную программу;
- Кодекс поведения;
- Правила оплаты труда, премирования и оценки деятельности работников;
- Правила о служебных командировках работников;
- Правила поиска и подбора работников;
- Правила конкурсного отбора, найма на вакантные должности и адаптации персонала;
- Правила обучения и развития персонала;
- Правила внутреннего трудового распорядка и иные документы.

Защита прав человека

Мы уважаем права человека и стремимся формировать рабочую среду, в которой обеспечиваются безопасность, равные возможности и уважительное отношение к каждому работнику.

Эти принципы распространяются не только на трудовые отношения, но и на взаимодействие с подрядчиками, деловыми партнерами, местными сообществами и другими заинтересованными сторонами. Они закреплены в Кодексе поведения, внутренних политиках и процедурах, регулирующих трудовые отношения.

Мы не допускаем использование детского и принудительного труда в своей деятельности. Контроль за соблюдением данного принципа обеспечивается посредством кадровых процедур, комплаенс-механизмов, института Омбудсмена и каналов инициативного информирования. Обращения, связанные с возможным нарушением трудовых прав и прав человека, рассматриваются в установленном порядке.

Процессы найма, оплаты труда и карьерного развития основаны на квалификации, опыте и результатах работы. Пол, возраст, национальность, вероисповедание и иные личные характеристики не оказывают влияние на принимаемые кадровые решения.



В феврале 2025 года десять крупнейших компаний нашей Группы Фонда подписали между собой меморандум об усилении работы в области прав человека и гендерного равенства.

Документ закрепил единые принципы недопущения дискриминации, обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин и создания безопасной рабочей среды. На церемонии подписания присутствовали представители Программы развития ООН в Казахстане. Этот шаг дополнил нашу работу по развитию уважительной, безопасной и справедливой рабочей среды.

Персонал

Подбор работников мы строим на основе открытых и единых правил. Основным инструментом найма является цифровая платформа [QSamruk.kz](#), на которой мы публикуем вакансии и проводим отбор кандидатов. Использование цифрового формата обеспечивает прозрачность и доступность процесса для соискателей.

В 2025 году мы приняли более 60 тыс. работников, что отражает масштаб деятельности и устойчивую потребность в кадрах для производственных, технических и сервисных направлений.

В основе подхода к найму лежат принципы меритократии, равного доступа и соблюдения прав человека. При наличии соответствующих компетенций приоритет отдается внутренним кандидатам, что способствует сохранению накопленной экспертизы, обеспечению профессиональной преемственности и расширению карьерных возможностей работников.

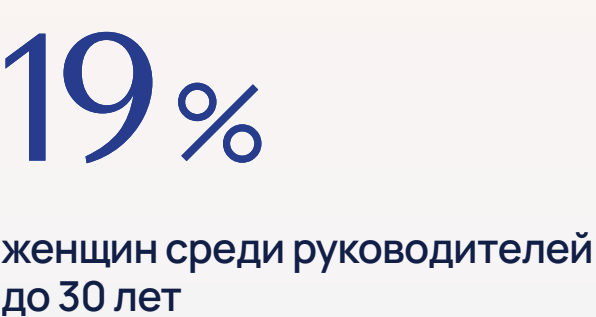
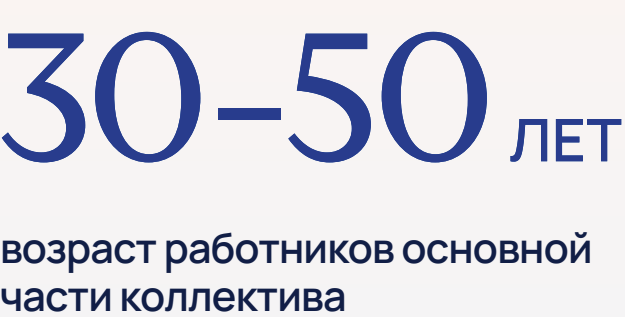
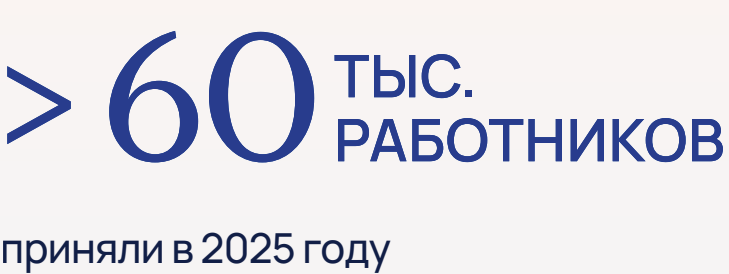
Возрастная структура персонала во многом определяется отраслевой спецификой деятельности. Основную часть коллектива составляют работники в возрасте 30–50 лет. Данная возрастная группа сочетает в себе опыт, квалификацию и устойчивые профессиональные навыки, что особенно важно для производственных процессов, эксплуатации оборудования и обеспечения безопасности.

Одновременно мы уделяем внимание молодым специалистам: для них действуют программы адаптации, развития и профессионального роста, которые помогают быстрее освоиться в профессии и выстроить карьерную траекторию внутри Фонда. Работники старшего возраста выступают носителями ключевой экспертизы и активно вовлечены в развитие команд, в том числе через наставничество и участие в корпоративных образовательных программах.

Гендерная структура персонала также отражает отраслевую специфику. Женщины составляют около четверти общей численности персонала. Это связано с высокой долей занятости в производственных и технических направлениях, где традиционно преобладает мужской персонал.

При этом женщины широко представлены в управленческих, экспертных, финансовых, юридических и административных функциях, включая руководящие позиции. По итогам 2025 года доля женщин среди руководителей в возрасте до 30 лет составила 19%.

Мы создаем доступную рабочую среду для работников с ограниченными возможностями здоровья. В отчетном году их численность составила 3 030 человек. Для содействия трудоустройству на платформе QSamruk.kz предусмотрен отдельный раздел вакансий для данной категории кандидатов.



Условия труда

Условия труда направлены на поддержание баланса между профессиональной деятельностью и личными потребностями работников, а также на обеспечение их социального благополучия и стабильности.

К основным социальным льготам относятся:

- материальная 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 возраста 1,5 лет;
- содействие в решении жилищных вопросов;
- компенсации при расторжении трудового договора в соответствии с законодательством;
- выплаты в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами, включая поддержку в случае смерти работника или гибели в результате несчастного случая на производстве.

В дополнение к базовому социальному пакету мы предоставляем помощь на лечение и оплату медицинских операций сверх лимитов страховых программ, выплаты в связи с рождением ребенка, вступлением в брак и другими значимыми событиями, а также дополнительную поддержку семьям, воспитывающим детей с инвалидностью.

Для поддержания здоровья работников мы реализуем программы оздоровления, санаторно-курортного лечения, отдыха и профилактики заболеваний. Работники могут получить доступ к данным программам через внутренние социальные программы, коллективные договоры и иные механизмы социальной поддержки.

Работники также имеют доступ к спортивной инфраструктуре, обучающим материалам и, при необходимости, к анонимным психологическим консультациям.

Социальная защищенность работников дополняется системой пенсионного обеспечения. Пенсионные накопления формируются в Едином накопительном пенсионном фонде и включают обязательные пенсионные взносы и иные предусмотренные законодательством выплаты.

Система социальных гарантий формирует основу стабильности, а развитие работников обеспечивается через системную оценку их результатов, потенциала и карьерных возможностей. Применяется единый методологический подход, включающий каскадирование КПД от корпоративных целей до уровня отдельных работников, проведение ежегодной оценки «360 градусов» для руководителей и обязательную обратную связь.

Результаты оценки находят отражение в подходах к оплате труда и признанию вклада работников. В 2025 году мы сосредоточили внимание на повышении оплаты труда низкооплачиваемых категорий персонала, сокращении разрывов между административно-управленческим и производственным блоками, а также на внедрении системы грейдирования. Дополнительно мы предоставляли корпоративные премии, грамоты, отраслевые и государственные награды.

Для обеспечения справедливых условий труда функционируют механизмы обратной связи и рассмотрения обращений, включая горячую линию колл-центра «Нысана». В отчетном году зафиксировано два подтвержденных случая дискриминации в АО «НК «Қазақстан темір жолы». По каждому случаю проведены расследования и приняты соответствующие меры реагирования.

Наряду с индивидуальными обращениями действует системный механизм защиты социально-трудовых прав – право работников на объединение и коллективные переговоры. В 2025 году коллективные договоры охватили 252 020 человек, или 95% общей численности работников²⁴. Это свидетельствует о высоком уровне формализации социально-трудовых отношений и широком покрытии работников дополнительными гарантиями. Важную роль в данном процессе играют профсоюзы, которые помогают обсуждать чувствительные вопросы и снижать риски социальной напряженности.

Мы обеспечиваем прозрачность трудовых отношений через установленный порядок информирования работников о существенных изменениях в деятельности. Минимальный срок уведомления составляет не менее 15 календарных дней, если более длительный срок не установлен трудовым или коллективным договором.



ИИ в кадровых процессах

В отчетном году одним из инструментов управления кадровыми процессами стало внедрение технологий искусственного интеллекта.

В 2025 году мы разработали и внедрили ИИ-агент для HR-функции, а также развернули базовую версию корпоративной платформы ИИ-агентов. На этапе пилотирования мы применяли решение для анализа документов, подготовки материалов и формирования отчетности.

В 2026 году мы планируем масштабировать платформу на ключевые бизнес-процессы, расширить набор типовых ИИ-агентов и отраслевых модулей, углубить интеграцию, а также создать централизованное хранилище знаний.



QSAMRUK.KZ

Наша цифровая платформа для найма работников

²⁴ Для работников, не являющихся участниками Коллективного договора, условия труда определяются внутренними кадровыми документами компании-работодателя.