

КАДРЛЫҚ САЯСАТ

GRI 2-12, 2-13

2024 ЖЫЛҒЫ НЕГІЗГІ КӨРСЕТКІШТЕР

6,21%

Кадрлардың тұрақтамауы көрсеткіші

15%

2024 жылдың 1 қаңтарынан бастап лауазымдық жалақылар/тарифтік ставкалардың өсуі

87%

Әлеуметтік тұрақтылық индексінің (SRS) өсуі

Су тасқынынан зардап шеккен қызметкерлерге материалдық көмек көрсетілді.



«KEGOC» АҚ кадрлық саясаты адам ресурстарын басқару саласындағы стратегиялық құжат болып табылады және Компанияны білікті, құзыретті және уәждеделген персоналмен қамтамасыз етуге, сондай-ақ еңбек жағдайларын жасау мен қызметкерлер үшін қолайлы ортаны қалыптастыруға бағытталған.

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ САЛАСЫНДАҒЫ НЕГІЗГІ ҚҰЖАТТАР

- ◆ «KEGOC» АҚ 2023–2032 жылдарға арналған даму жоспары (Стратегиясы)
- ◆ Мінез-құлық (іскерлік этика) кодексі
- ◆ «KEGOC» АҚ кадрлық саясаты
- ◆ Персоналды оқыту және дамыту стандарты
- ◆ Персоналды іздеу және іріктеу қағидалары
- ◆ Қызметкерлер қызметін бағалау қағидалары
- ◆ Таланттарды басқару қағидалары
- ◆ Еңбекақы төлеу және қызметкерлерді сыйақылау қағидалары
- ◆ Қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидалары

БҰҰ ТДМ-НА ҚОСҚАН ҮЛЕСІ



Адам ресурстарын тиімді басқару ресурстарды оңтайлы бөлуді, еңбекке ынталандырудың әділетті жүйесін, жұмысқа қабылдау, мансаптық өсу және кәсіби даму үдерістерінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

Осылайша, «KEGOC» АҚ кадрлық саясатының негізгі ба-сымдығы ретінде Компания қызметкерлерін, сондай-ақ Компанияның тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттырудың факторы ретінде кадрлық әлеуетті дамыту-ды айқындайды.

Кадрлық саясаттың негізгі бағыттары мыналар болып табылады:

- ◆ персоналды іздеу және іріктеу;
- ◆ оқыту және дамыту;
- ◆ қызмет нәтижелерін бағалау;
- ◆ сыйақылау;
- ◆ өндірістік қатынастарды дамыту;
- ◆ әлеуметтік қолдау;
- ◆ корпоративтік мәдениетті дамыту;
- ◆ HR-процестерді жетілдіру.

Ұжымдардағы әлеуметтік ахуал мәселелері Компанияның жоғары басшылығының бақылауында.

2024 жылы Компанияда қолайлы еңбек жағдайларын сақтау үшін өндірістік қатынастарды дамыту жұмысы жалғастырылды. Өндірістік нысандарда әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды жақсарту жөніндегі іс-шаралар жоспарына сәйкес 572 сәйкессіздікті жою көзделген болатын. 2024 жылдың қорытындысы бойынша 510 сәйкессіздік (89%) жойылды.

Жыл сайын персоналдың тартылу индексі (ӘБП қызметкерлерінің сауалнамасы мен онлайн сауалнамасы негізінде есептеледі) және әлеуметтік тұрақтылық деңгейі (SRS) зерттеледі. Бұл — «KEGOC» АҚ кадрлық саясатының негізгі көрсеткіштерінің бірі. Зерттеу өндірістік персонал арасында жүргізілетін онлайн сауалнама арқылы жүзеге асырылады, бұл Компания ұжымындағы жалпы әлеуметтік ахуалды бағалауға мүмкіндік береді. Есептік жылы сауалнамаға 910 қызметкер қатысты, бұл жалпы персонал санының 24%-ын құрайды.

SRS зерттеуінің негізгі мақсаты — еңбек қатынастарындағы проблемалық аймақтарды диагностикалау, бұл тек түзету шараларын ғана емес, сонымен қатар алдын алу шараларын қабылдауға мүмкіндік береді. SRS жиынтық мәні үш индекстен тұрады:

1. Тартылу индексі мынадай параметрлерді өлшейді:

- ◆ Жұмысты сапалы және жайлы орындау үшін қа-жетті материалдық-техникалық инфрақұрылымға қанағаттану;
- ◆ Жүктемеге және еңбекті қорғау талаптарына қа-нағаттану;
- ◆ Әлеуметтік пакетке қанағаттану;
- ◆ Компанияға қызметкерлердің адалдығы;
- ◆ Даму және мансаптық мүмкіндіктер (оқыту және ме-ритократия);
- ◆ Жалақы деңгейінің орындалатын жұмысқа сәйкестігі;
- ◆ Коммуникациялар: тапсырмаларды қою, қызметкер-лердің пікірлерін ескеру.

2. Әлеуметтік әл-ауқат индексі мыналарды бағалайды:

- ◆ Статикалық және динамикалық әл-ауқат;
- ◆ Қызметкерлер денсаулығы және олардың қоғамдық өмірге қатысуы;
- ◆ Қаржылық әл-ауқат деңгейі.

3. Әлеуметтік тыныштық индексі мынадай көрсет-кіштерді қамтиды:

- ◆ Ұжымдағы әлеуметтік климатты бағалау;
- ◆ Еңбек құқықтарының қорғалу деңгейін бағалау;
- ◆ Ұжымдағы қақтығыстар деңгейін бағалау;
- ◆ Еңбек дауларын шешу әдісі ретінде наразылыққа көзқарас;
- ◆ Наразылықтардың пайда болу ықтималдығын және оған қатысу тәжірибесін бағалау.

2024 жылдың қорытындысы бойынша әлеуметтік тұрақтылық индексі 87%-ды құрады. Өткен жылмен салыстырғанда көрсеткіш 1 пунктке өсті. Әлеуметтік тыныштық индексі — 96%, әлеуметтік әл-ауқат индексі — 76%, ал персоналдың тартылу индексі — 87% болды.



Ағымдағы жылы әлеуметтік тұрақтылық индексі «Шақыру» деңгейіне жетіп, шекті (83%) және мақсатты (86%) мәндерден асып түсті.

Жалпы алғанда, жоғары көрсеткіштер Компанияда қолайлы әлеуметтік ахуалдың және табысты әлеуметтік саясаттың жүзеге асырылып жатқанын айғақтайды.



SRS индексі

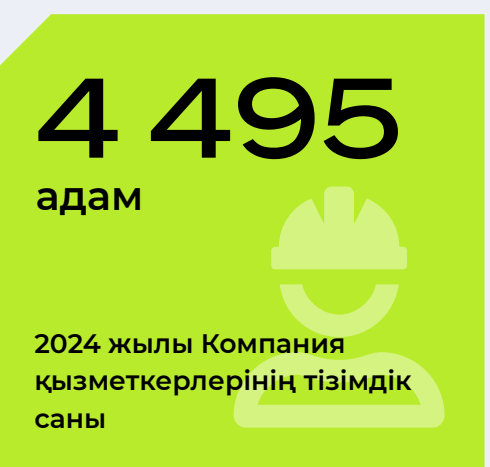
Көрсеткіштің атауы	2020	2021	2022	2023	2024
SRS индексі	91	85	86	86	87
сауалнамаға қатысқан жұмыскерлер %-ы	15,8	16,6	32,9	58,3	24,1

ПЕРСОНАЛ ҚҰРЫЛЫМЫ

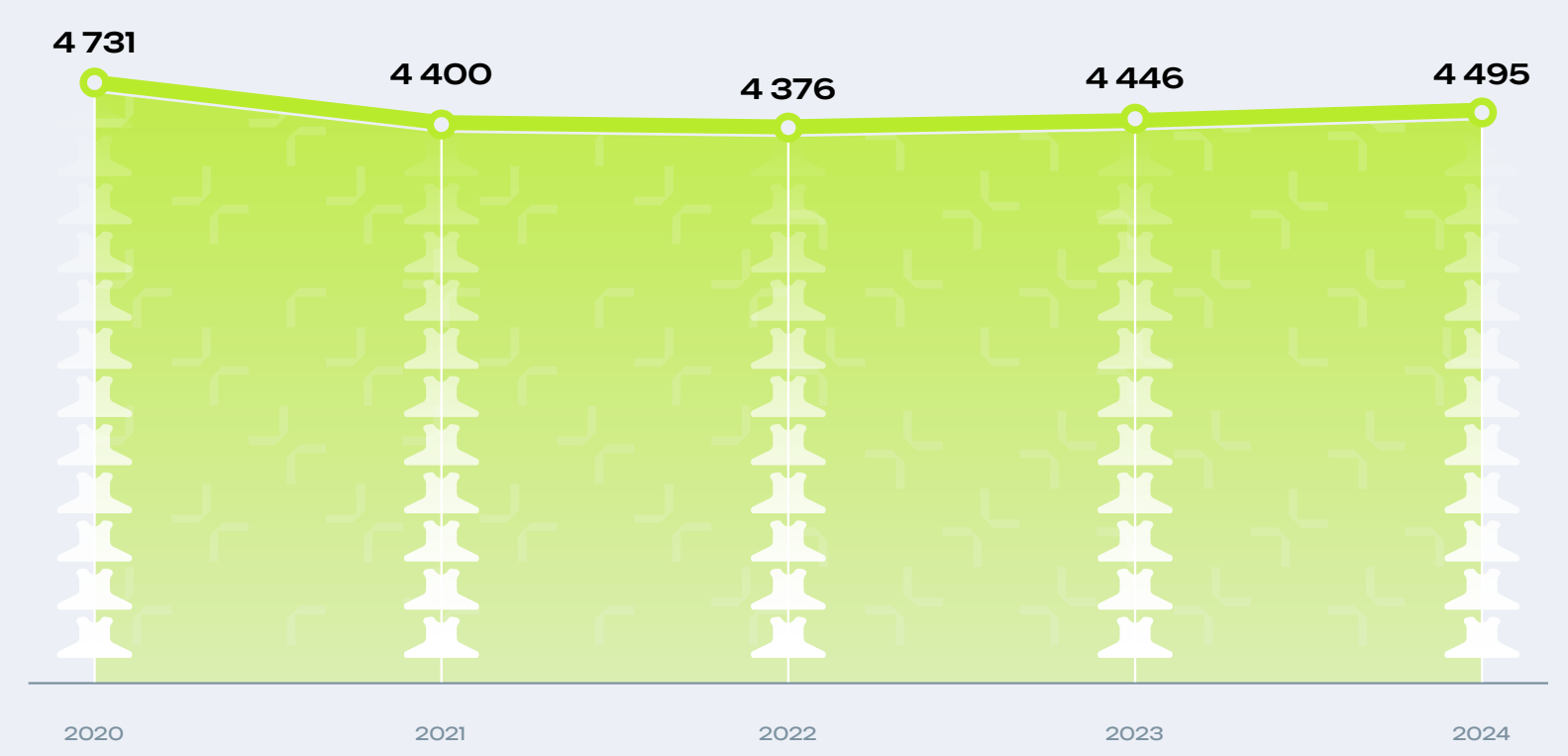
КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫҢ МАҚСАТТАРЫНЫҢ БІРІ БОЛЫП ПОРТФЕЛЬДІ ТИІМДІ БАСҚАРУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ШЕҢБЕРІНДЕ АДАМИ РЕСУРСТАРДЫ БЕЛСЕНДІ ЖОСПАРЛАУ ТАБЫЛАДЫ. HR КӨРСЕТКІШТЕРІН, ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІН ТАЛДАУ, ҚАЖЕТТІЛІКТЕРДІ ЖИНАУ ЖӘНЕ ТАЛДАУ, ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ БАҒДАРЛАМА ЖӘНЕ Т.Б. НЕГІЗІНДЕ ҚЫСҚА ЖӘНЕ ОРТА МЕРЗІМДІ КЕЗЕҢГЕ ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ САНЫ МЕН ОЛАРҒА ЖҰМСАЛАТЫН ШЫҒЫСТАРДЫ ЖОСПАРЛАУ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУДА.

GRI 2-7, 2-8

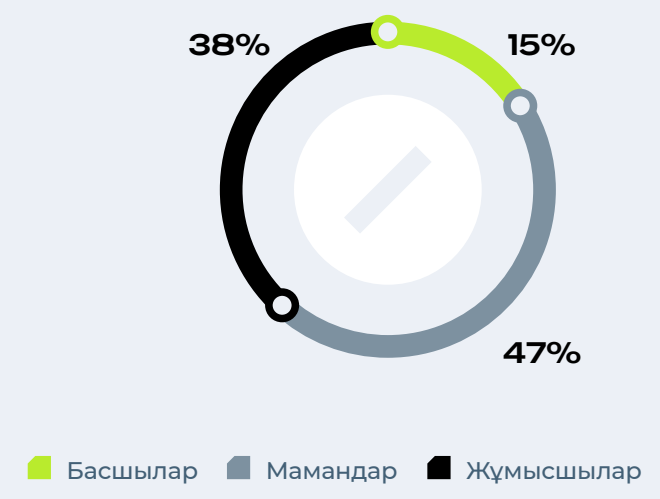
Компания қызметкерлерінің (еншілес ұйымдарды қоса алғанда) тізімдік саны 2024 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша 4 495 адамды құрады, аутстаффинг — 258 адам.



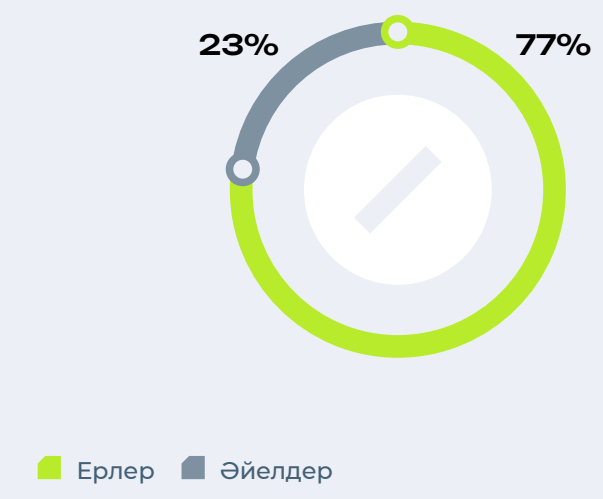
«KEGOC» АҚ қызметкерлерінің құрылымы, адам



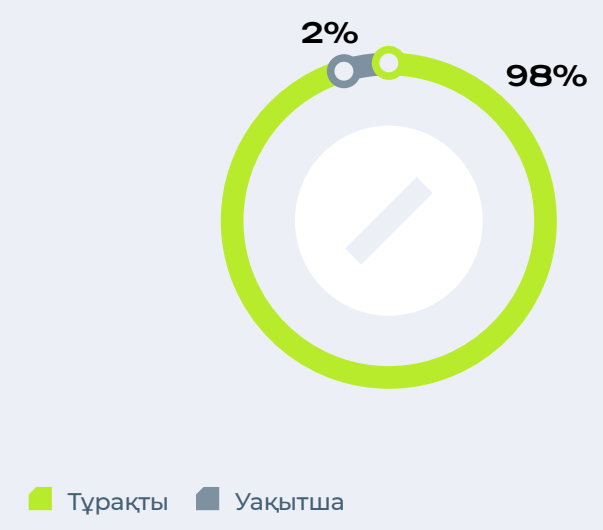
Жұмыскерлердің санаттар бойынша құрылымы, %



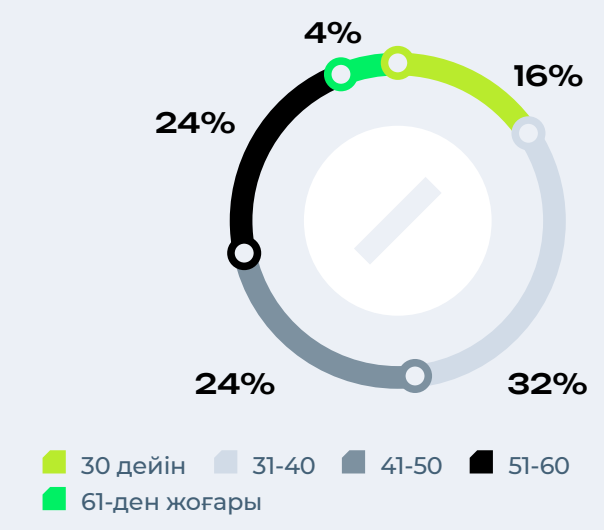
Жұмыскерлердің гендерлік белгі бойынша құрылымы, %



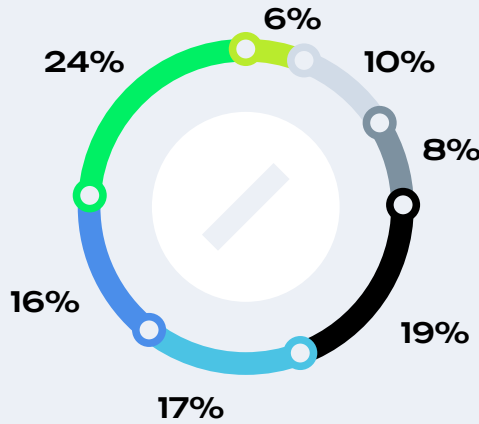
Жұмыскерлердің жұмыспен қамтылу түрі бойынша құрылымы, %



Жұмыскерлердің жасы бойынша құрылымы, %

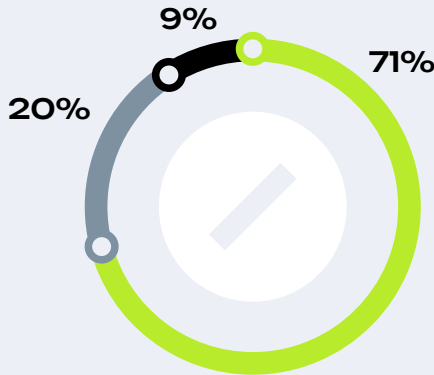


Қызметкерлердің еңбек өтілі бойынша құрылымы, %



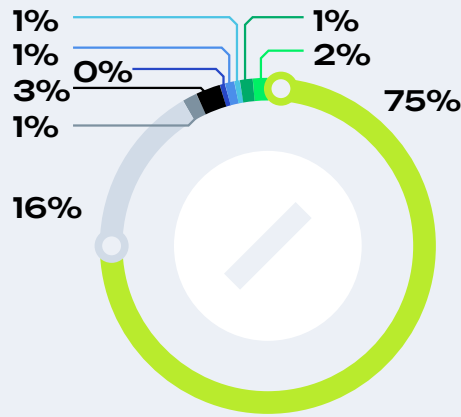
- 1 жылға дейін
- 1 жылдан 3 жылға дейін
- 3 жылдан 5 жылға дейін
- 5 жылдан 10 жылға дейін
- 10 жылдан 15 жылға дейін
- 15 жылдан 20 жылға дейін
- 20 жылдан жоғары

Қызметкерлердің білімі бойынша құрылымы, %



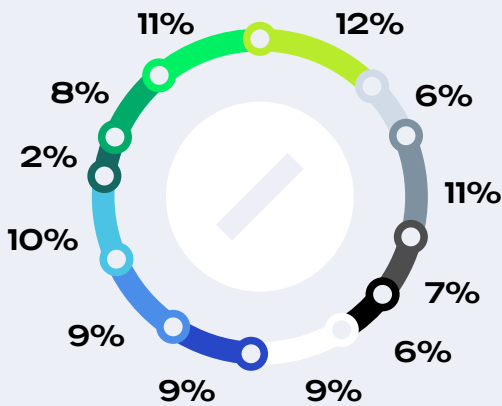
- Жоғары
- Орта мамандандырылған
- Орта

Қызметкерлердің ұлты бойынша құрылымы, %



- Қазақтар
- Орыстар
- Немістер
- Украиндар
- Белорустар
- Өзбектер
- Кәрістер
- Татарлар
- Басқалары*

Қызметкерлердің өңірлер бойынша құрылымы, %



- Ақмола ЖЭТ
- Алматы ЖЭТ
- Батыс ЖЭТ
- Солтүстік ЖЭТ
- Оңтүстік ЖЭТ
- Атқарушы дирекция
- Ақтөбе ЖЭТ
- Шығыс ЖЭТ
- Сарбай ЖЭТ
- Орталық ЖЭТ
- ЖО ҰДО
- «Энергоинформ» АҚ

* «басқалар» деп: өзірбайжандар, армяндар, қырғыздар, түріктер, ұйғырлар және басқа ұлттар деп түсініледі.



2024 жылы «KEGOC» АҚ-да тұрақты және уақытша қызметкерлердің саны, адам

Бөлімше	Тұрақты қызметкерлер			Уақытша қызметкерлер*			Барлығы
	Барлығы	ер адам	әйелдер	Барлығы	ер адам	әйелдер	
Ақмола ЖЭТ	558	464	94	0	0	0	558
Ақтөбе ЖЭТ	264	215	49	3	0	3	267
Алматы ЖЭТ	465	397	68	13	7	6	478
Шығыс ЖЭТ	293	240	53	2	0	2	295
Батыс ЖЭТ	259	210	49	5	1	4	264
Сарбай ЖЭТ	417	338	79	2	1	1	419
Солтүстік ЖЭТ	376	287	89	8	0	8	384
Орталық ЖЭТ	418	344	74	6	3	3	424
Оңтүстік ЖЭТ	428	362	66	6	0	6	434
ЖО ҰДО	106	64	42	2	1	1	108
Атқарушы дирекция	357	189	168	17	8	9	374
«Энергоинформ» АҚ	475	318	157	15	7	8	490
Барлығы	4 416	3 428	988	79	28	51	4 495

* Уақытша қызметкерлер — бұл Компанияға уақытша бос лауазымдарға (ішкі ауыстыруларды қоспағанда) қабылданған қызметкерлер.

2024 жылы «KEGOC» АҚ қызметкерлерінің лауазымдық санаттар бойынша саны, адам

Бөлімше	Барлығы	Оның ішінде		
		Басшылар	Мамандар	Жұмысшылар
Ақмола ЖЭТ	558	69	202	287
Ақтөбе ЖЭТ	267	46	103	118
Алматы ЖЭТ	478	65	196	217
Шығыс ЖЭТ	295	44	126	125
Батыс ЖЭТ	264	44	94	126
Сарбай ЖЭТ	419	58	156	205
Солтүстік ЖЭТ	384	54	140	190
Орталық ЖЭТ	424	62	164	198
Оңтүстік ЖЭТ	434	62	165	207
ЖО ҰДО	108	24	84	0
Атқарушы дирекция	374	84	290	0
«Энергоинформ» АҚ	490	87	376	27
Барлығы	4 495	699	2 096	1 700

2024 жылы «KEGOC» АҚ қызметкерлерінің жыныстық құрылымы, адам

Бөлімше	Жұмыскерлердің жыныстық құрылымы		
	Ерлер	Әйелдер	Барлығы
Ақмола ЖЭТ	464	94	558
Ақтөбе ЖЭТ	215	52	267
Алматы ЖЭТ	404	74	478
Шығыс ЖЭТ	240	55	295
Батыс ЖЭТ	211	53	264
Сарбай ЖЭТ	339	80	419
Солтүстік ЖЭТ	287	97	384
Орталық ЖЭТ	347	77	424
Оңтүстік ЖЭТ	362	72	434
ЖО ҰДО	65	43	108
Атқарушы дирекция	197	177	374
«Энергоинформ» АҚ	325	165	490
Барлығы	3 456	1 039	4 495

2024 жылы «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің жас құрылымы, адам

Бөлімше	Барлығы	Соның ішінде (жас)									
		30 жасқа дейін		31-40		41-5		51-60		61 жастан жоғары	
		адам	%	адам	%	адам	%	адам	%	адам	%
Ақмола ЖЭТ	558	83	14,87	160	28,67	147	26,34	143	25,63	25	4,48
Ақтөбе ЖЭТ	267	43	16,10	95	35,58	48	17,98	71	26,59	10	3,75
Алматы ЖЭТ	478	94	19,67	165	34,52	106	22,18	92	19,25	21	4,39
Шығыс ЖЭТ	295	45	15,25	110	37,29	58	19,66	67	22,71	15	5,08
Батыс ЖЭТ	264	70	26,52	90	34,09	56	21,21	31	11,74	17	6,44
Сарбай ЖЭТ	419	48	11,46	117	27,92	112	26,73	119	28,40	23	5,49
Солтүстік ЖЭТ	384	56	14,58	112	29,17	80	20,83	119	30,99	17	4,43
Орталық ЖЭТ	424	61	14,39	119	28,07	106	25,00	120	28,30	18	4,25
Оңтүстік ЖЭТ	434	68	15,67	125	28,80	103	23,73	120	27,65	18	4,15
ЖО ҰДО	108	17	15,74	35	32,41	36	33,33	18	16,67	2	1,85
Атқарушы дирекция	374	35	9,36	137	36,63	122	32,62	68	18,18	12	3,21
«Энергоинформ» АҚ	490	74	15,10	191	38,98	109	22,24	96	19,59	20	4,08
Барлығы	4 495	694	15,44	1 456	32,39	1 083	24,09	1 064	23,67	198	4,40

2024 жылы «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің еңбек өтілі бойынша саны, адам

Бөлімше	Барлығы	Соның ішінде												20 жылдан астам	
		1 жылға дейін	%	1–3 жыл	%	3–5 жыл	%	5–10 жыл	%	10–15 жыл	%	15–20 жыл	%		
Ақмола ЖЭТ	558	27	4,84	52	9,32	59	10,57	112	20,07	103	18,46	81	14,52	124	22,22
Ақтөбе ЖЭТ	267	14	5,24	29	10,86	21	7,87	47	17,60	44	16,48	47	17,60	65	24,34
Алматы ЖЭТ	478	19	3,97	47	9,83	37	7,74	105	21,97	92	19,25	71	14,85	107	22,38
Шығыс ЖЭТ	295	9	3,05	14	4,75	22	7,46	60	20,34	70	23,73	40	13,56	80	27,12
Батыс ЖЭТ	264	11	4,17	25	9,47	34	12,88	63	23,86	47	17,80	36	13,64	48	18,18
Сарбай ЖЭТ	419	19	4,53	45	10,74	39	9,31	73	17,42	60	14,32	62	14,80	121	28,88
Солтүстік ЖЭТ	384	30	7,81	46	11,98	30	7,81	62	16,15	62	16,15	55	14,32	99	25,78
Орталық ЖЭТ	424	33	7,78	49	11,56	14	3,30	84	19,81	71	16,75	68	16,04	105	24,76
Оңтүстік ЖЭТ	434	18	4,15	27	6,22	35	8,06	64	14,75	67	15,44	73	16,82	150	34,56
ЖО ҰДО	108	4	3,70	16	14,81	8	7,41	27	25,00	19	17,59	19	17,59	15	13,89
Атқарушы дирекция	374	23	6,15	28	7,49	30	8,02	61	16,31	53	14,17	87	23,26	92	24,60
«Энергоинформ» АҚ	490	62	12,65	81	16,53	53	10,82	105	21,43	67	13,67	62	12,65	60	12,24
Барлығы	4 495	269	5,98	459	10,21	382	8,50	863	19,20	755	16,80	701	15,60	1 066	23,72

АО «KEGOC» қызметкерлерінің этникалық құрылымы, 2024 жыл, адам

Бөлімше	Барлығы	Қазақтар		Орыстар		Немістер		Украиндар		Белорустар		Өзбектер		Корейлер		Татарлар		Басқалар*	
		Саны	%	Саны	%	Саны	%	Саны	%	Саны	%	Саны	%	Саны	%	Саны	%	Саны	%
Ақмола ЖЭТ	558	416	74,55	84	15,05	12	2,15	14	2,51	5	0,90	1	0,18	0	0,00	6	1,08	20	3,58
Ақтөбе ЖЭТ	267	231	86,52	20	7,49	3	1,12	9	3,37	1	0,37	0	0,00	0	0,00	2	0,75	1	0,37
Алматы ЖЭТ	478	434	90,79	33	6,90	1	0,21	1	0,21	0	0,00	0	0,00	1	0,21	0	0,00	8	1,67
Шығыс ЖЭТ	295	221	74,92	66	22,37	1	0,34	3	1,02	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	1,36	0	0,00
Батыс ЖЭТ	264	245	92,80	13	4,92	0	0,00	1	0,38	0	0,00	1	0,38	0	0,00	3	1,14	1	0,38
Сарбай ЖЭТ	419	207	49,40	155	36,99	10	2,39	33	7,88	2	0,48	0	0,00	2	0,48	5	1,19	5	1,19
Солтүстік ЖЭТ	384	269	70,05	82	21,35	5	1,30	11	2,86	2	0,52	0	0,00	1	0,26	8	2,08	6	1,56
Орталық ЖЭТ	424	289	68,16	79	18,63	12	2,83	13	3,07	4	0,94	0	0,00	5	1,18	10	2,36	12	2,83
Оңтүстік ЖЭТ	434	331	76,27	55	12,67	0	0,00	7	1,61	0	0,00	26	5,99	10	2,30	4	0,92	1	0,23
ЖО ҰДО	108	74	68,52	22	20,37	1	0,93	5	4,63	2	1,85	1	0,93	0	0,00	2	1,85	1	0,93
Атқарушы дирекция	374	335	89,57	19	5,08	3	0,80	3	0,80	0	0,00	0	0,00	4	1,07	7	1,87	3	0,80
«Энергоинформ» АҚ	490	334	68,16	101	20,61	14	2,86	13	2,65	4	0,82	8	1,63	1	0,20	8	1,63	7	1,43
Барлығы	4 495	3 386	75,33	729	16,22	62	1,38	113	2,51	20	0,44	37	0,82	24	0,53	59	1,31	65	1,45

* «Басқалар» ұғымына әзербайжандар, армяндар, қырғыздар, түріктер, ұйғырлар және басқа да ұлт өкілдері кіреді.

2024 жылы «KEGOC» АҚ қызметкерлерінің білім санаты бойынша саны, адам

Бөлімше	Барлығы	соның ішінде					
		Жоғары білім		Орта арнайы білім		Орта білім	
		адам	%	адам	%	адам	%
Ақмола ЖЭТ	558	335	60,04	170	30,47	53	9,50
Ақтөбе ЖЭТ	267	186	69,66	56	20,97	25	9,36
Алматы ЖЭТ	478	322	67,36	104	21,76	52	10,88
Шығыс ЖЭТ	295	180	61,02	83	28,14	32	10,85
Батыс ЖЭТ	264	178	67,42	50	18,94	36	13,64
Сарбай ЖЭТ	419	272	64,92	103	24,58	44	10,50
Солтүстік ЖЭТ	384	237	61,72	83	21,61	64	16,67
Орталық ЖЭТ	424	251	59,20	117	27,59	56	13,21
Оңтүстік ЖЭТ	434	328	75,58	90	20,74	16	3,69
ЖО ҰДО	108	108	100,00	0	0,00	0	0,00
Атқарушы дирекция	374	374	100,00	0	0,00	0	0,00
«Энергоинформ» АҚ	490	432	88,16	40	8,16	18	3,67
Барлығы	4 495	3 203	71,26	896	19,93	396	8,81

«KEGOC» АҚ қызметкерлер құрылымы, адам

GRI 405-1

Көрсеткіш		Барлығы	Үлес, %	ӘБП	ӨП	Басшылар	Басшылықтағы үлесі, %
Тізімдік саны		4 495	100	482	4 013	699	100
Жынысы	Ерлер	3 456	76,9	145	3 311	613	87,7
	Әйелдер	1 039	23,1	337	702	86	12,3
Ұлттық құрам	Қазақтар	3 386	75,3	416	2 970	533	76,3
	Орыстар	729	16,2	42	687	109	15,6
	Украиндар	113	2,5	4	109	17	2,4
	Татарлар	59	1,3	5	54	10	1,4
	Немістер	62	1,4	6	56	10	1,4
	Басқалар	146	3,2	9	137	20	2,9
Жас топтары	30 жасқа дейін	694	15,4	32	662	43	6,2
	30-50 жас	2 539	56,5	343	2 196	456	65,2
	50 жастан жоғары	1 262	28,1	107	1 155	200	28,6

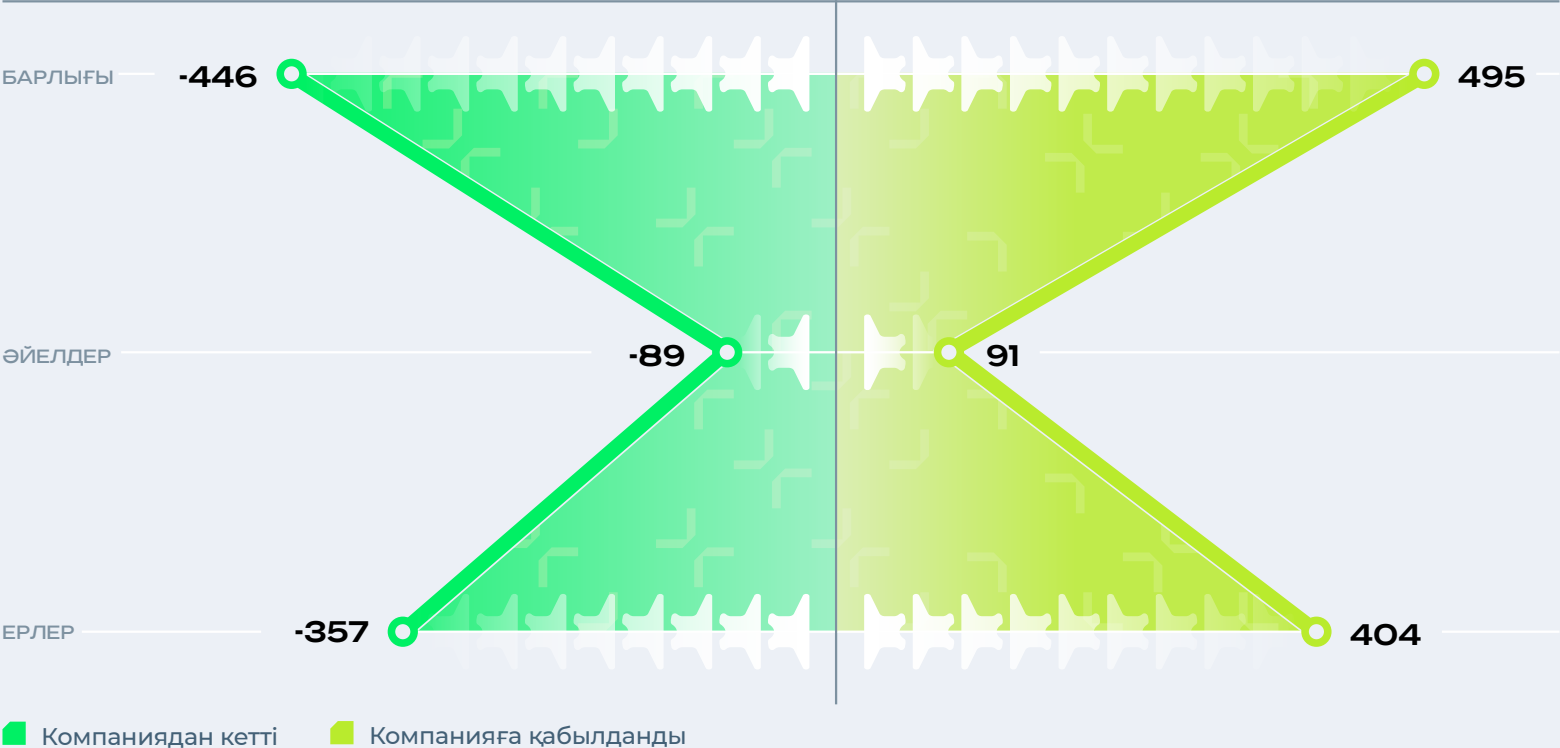
Лауазым санаттары бойынша қызметкерлердің гендерлік арақатынас, адам

Лауазым санаты	Жалпы саны, адам	Ерлер	Әйелдер	Ерлер, %	Әйелдер, %
Барлық деңгейдегі басшылар	699	613	86	87,7%	12,3%
Төменгі деңгейдегі басшылар (1-деңгей)	688	604	84	87,8%	12,2%
Жоғарғы деңгейдегі басшылар	11	9	2	81,8%	18,2%
«Өндірістік персонал» санатындағы басшылар	595	559	36	93,9%	6,1%
«Әкімшілік персонал» санатындағы басшылар	104	54	50	51,9%	48,1%
STEM қызметкерлері	1 961	1 477	484	75,3%	24,7%

GRI 202-2

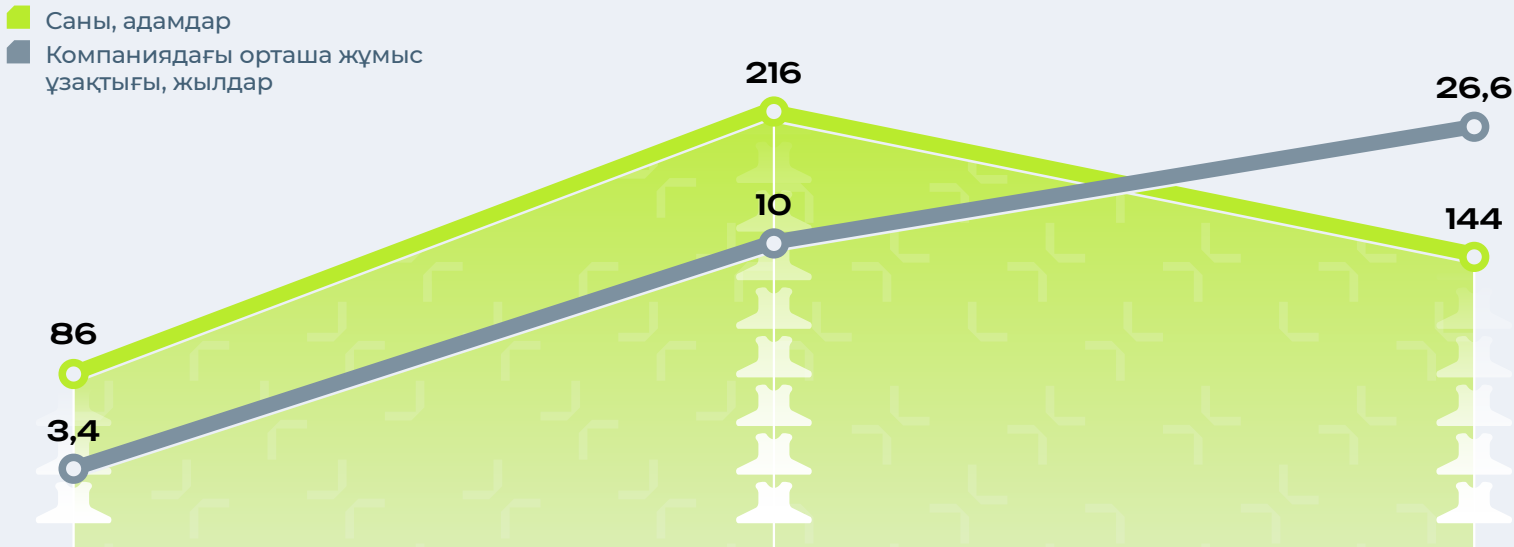
2024 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша «KEGOC» АҚ-ның жоғары буын басшыларының (Директорлар кеңесі мен Басқарма мүшелері) жергілікті халық арасынан (Қазақстан Республикасының азаматтары) жұмысқа алынғандарының жалпы үлесі 100% құрайды.

2024 жылы «KEGOC» АҚ персоналының динамикасы, адам



Компаниядан 2024 жылда кеткен қызметкерлердің «KEGOC» АҚ-да істеген жұмыс ұзақтығы

EU14

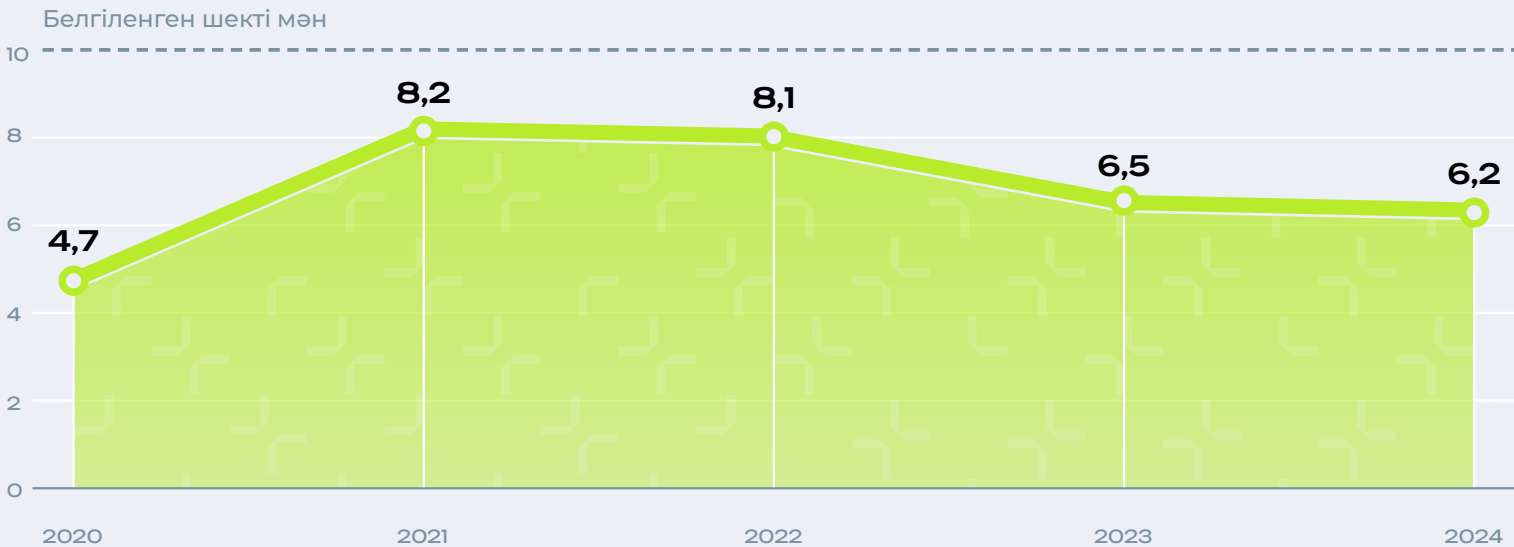


30 ЖАСҚА ДЕЙІН

ЖАСЫ 31-ДЕН 50 ЖАСҚА ДЕЙІН

ЖАСЫ 51-ДЕ ЖӘНЕ ОДАН ЖОҒАРЫ

«KEGOC» АҚ-дағы кадрлардың тұрақтамауы*, %



* Тұрақтамаушылық көрсеткіші оған сәйкес есепке тек өз өтініші бойынша жұмыстан босатылған қызметкерлердің саны ғана алынатын «Самұрық-Қазына» АҚ әдістемесі бойынша есептелген. Тұрақтамаушылықты есептеген кезде «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобы шеңберінде тараптардың еркіне байланысты емес мән-жайлар бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша, еңбек шартының мерзімі өткеннен кейін, қызметкерлер саны қысқарған кезде, еңбек шарты тоқтатылған кезде, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе оның лауазымға тағайындалуына байланысты еңбек шарты бұзылған кезде жұмыстан босатылған жұмыскерлер есепке алынбайды.

EU14

2024 жылы «KEGOC» АҚ бойынша кадрлардың жалпы ауысу көрсеткіші 6,21%-ды құрады, бұл белгіленген шекті мән — «10%-дан аспау» талабына сәйкес келеді. Осы көрсеткіш бойынша ерлер арасындағы кадр ауысу деңгейі — 6,61%, әйелдер арасында — 4,91%. 2024 жылы Компаниядан кеткен ер адамдардың орташа жұмыс өтілі — 13,8 жыл (357 адам), ал әйелдердікі — 13,6 жыл (89 адам).

6,21%

2024 жылы «KEGOC» АҚ бойынша кадрлардың ауысуы

Зейнеткерлік жасына жеткен «KEGOC» АҚ қызметкерлерінің үлесі

GRI EU15

Көрсеткіш	Барлығы	ӘБП	ӨП
2023 және 2027 жылдар аралығында зейнетке шығуы мүмкін (келесі 5 жыл ішінде)	10,90	0,69	10,21
2023 және 2032 жылдар аралығында зейнетке шығуы мүмкін (келесі 10 жыл ішінде)	23,60	1,74	21,87

Бөлімше	Барлығы адам	2025–2029 жылдар аралығында зейнетке шығуы мүмкін қызметкерлер саны			2025–2034 жылдар аралығында зейнетке шығуы мүмкін қызметкерлер саны			Зейнетке шығуы мүмкін қызметкерлердің үлесі, %	
		оның ішінде			оның ішінде			Кезең	Кезең
		Барлығы	ӘБП	ӨП	Барлығы	ӘБП	ӨП	2024–2028	2024–2033
Ақмола ЖЭТ	558	70	3	67	145	7	138	12,54	25,99
Ақтөбе ЖЭТ	267	29	-	29	74	4	70	10,86	27,72
Алматы ЖЭТ	478	42	2	40	102	4	98	8,79	21,34
Шығыс ЖЭТ	295	22	3	19	49	1	48	7,46	16,61
Батыс ЖЭТ	264	28	1	27	40	2	38	10,61	15,15
Сарбай ЖЭТ	419	61	2	59	154	7	147	14,56	36,75
Солтүстік ЖЭТ	384	49	1	48	102	3	99	12,76	26,56
Орталық ЖЭТ	424	61	2	59	110	4	106	14,39	25,94
Оңтүстік ЖЭТ	434	53	1	52	119	6	113	12,21	27,42
ЖО ҰДО	108	8	-	8	17	-	17	7,41	15,74
Атқарушы дирекция	374	29	15	14	66	37	29	7,75	17,65
«Энергоинформ» АҚ	490	38	1	37	83	3	80	7,76	16,94
Барлығы	4 495	490	31	459	1 061	78	983	10,90	23,60

ПЕРСОНАЛДЫ ІЗДЕУ ЖӘНЕ ІРІКТЕУ

Тиісті біліктілігі бар жұмыскерлерді тарту, олардың қатыстырылуын арттыру және еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ету үшін Компания келесі элементтерден тұратын жұмыс берушінің ұсынысын қалыптастырады:

- ♦ **бірегей тәжірибе:** әрбір жұмыскердің кәсіби тәжірибе жинақтап, Компанияның дамуына үлес қосуға, сол арқылы өзінің нарықтық құнын арттыруға мүмкіндігі бар;
- ♦ **әлеуметтік маңыздылық:** әрбір жұмыскер Компанияның дамуына өзінің жеке үлесін қосады;
- ♦ **бәсекеге қабілетті еңбек жағдайлары:** нарықтық бағдарлардың, оқыту мен даму мүмкіншіліктерінің, әлеуметтік жеңілдіктердің ескерілуімен сыйақы;
- ♦ **корпоративтік құндылықтар:** Компанияның қызметі жұмыскерлердің өнімді жұмыс істеуі және өзін-өзі танытуы үшін қолайлы жағдай жасау талпыныстағы құндылықтарға негізделген.

Персоналды іздестіру және іріктеу біліктілік деңгейі, кәсіби, іскери және жеке қасиеттері бойынша қойылатын талаптарға сай келетін ең қолайлы кандидаттарды тағайындауға бағытталған. Кандидаттар меритократия, ашықтық және объективтілік қағидаттарының сақталуымен конкурстық іріктеу нәтижелері бойынша таңдалады. Тең жағдайларда басымдық Компанияның ішкі кандидаттарына беріледі.

Білікті мамандарды іздеу мен іріктеудің көздері мен әдістері мыналар болуы мүмкін:

- ♦ дарындар пулы;
- ♦ ішкі кандидаттар (Компанияның/еншілес ұйымдардың жұмыскерлері);
- ♦ «Самұрық-Қазына» АҚ тобының жұмыскерлері;
- ♦ «Samruk Qyzmet» Бірыңғай онлайн рекрутинг платформасында қалыптастырылған кандидаттардың электронды дерекқор;

- ♦ әртүрлі кәсіптік бағыттар бойынша үміткерлердің түйіндемелерін жинау және талдау арқылы қалыптастырылған мамандардың электрондық базасы;
- ♦ «Самұрық-Қазына» АҚ қамқорлығымен жүзеге асырылатын жас мамандарды дамыту/дарындарды басқару бойынша бағдарламалар түлектерінің электрондық дерекқоры;
- ♦ веб-сайтта, салалық қауымдастықтарда, әлеуметтік желілерде жарнаманы орналастыру;
- ♦ іскери байланыстарды, ұсынымдарды пайдалану;
- ♦ рекрутингтік компанияларды тарту.

«KEGOC» АҚ-да бос лауазымдарға персонал іздеу және іріктеу жұмыстары «Samruk Qyzmet» рекрутингтік порталы арқылы жүзеге асырылады. Кандидаттарды түйіндеме бойынша қарау және алдын ала іріктеу (скрининг) кезінде олардың біліктілік талаптарына сәйкестігі қатаң бақыланады.Есепті жылы 191 бос жұмыс орны жарияланды. Конкурстық рәсімдер нәтижесінде 143 сыртқы кандидат жұмысқа қабылданды, ал 33 лауазым ішкі кандидаттар есебінен жабылды. Ішкі кандидаттармен жабылған бос орындардың үлесі — 17,3% болды.

«KEGOC» АҚ-да бос лауазымдарға персонал іздеу және іріктеу көрсеткіштері

	2020	2021	2022	2023	2024
Жұмысқа қабылданған қызметкерлердің жалпы саны	343	451	551	543	403
Таланттар пулы	14	19	21	12	13
Ішкі кандидаттар	5	17	34	61	33
Рекрутингтік компанияларды тарту, соның ішінде «Samruk Qyzmet» рекрутингтік дерекқоры	80	107	192	170	143
Соның ішінде CEO-1 деңгейіндегі лауазымдарға кандидаттарды сұхбаттасу және құзыреттерін бағалау арқылы	2	3	4	1	2
1 адамға сұхбаттасу шығындары, млн теңге	0,49	0,65	0,42	0,43	0,50
Жас мамандарды дамыту/таланттарды басқару бағдарламалары түлектерінің электрондық базасы	2	0	3	0	0
Әртүрлі кәсіби бағыттар бойынша кандидаттардың түйіндемелерін жинақтау және талдау арқылы қалыптастырылған мамандардың электрондық базасы	242	308	301	247	221

403
адам

2024 жылы жұмысқа
қабылданған
қызметкерлердің
жалпы саны



ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІ

Компания жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына, Ұжымдық шартқа, еңбек шарттарына, еңбекақы төлеу және сыйақы беру жөніндегі ішкі құжаттарға сәйкес жүргізіледі.

Еңбекақы төлеу және ынталандыру жүйесі тұрақты және айнымалы бөліктерді, әлеуметтік төлемдерді, сондай-ақ бейматериалдық ынталандыруды қамтиды.

Айқындық, ашықтық, ішкі әділеттілік және сыртқы бәсекеге қабілеттілік қағидаттарын басшылыққа ала отырып, Компания жұмыскерлердің сіңірген еңбектерін тану жүйесін, еңбек нәтижелеріне қол жеткізуді көтермелеуді және Компания мен қызметкерлердің мүдделерінің тепе-теңдігін сақтау үшін еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіруде. Бұл бағытты жүзеге асыру үшін келесі тәсілдер пайдаланылады:

- ♦ жалақы деңгейін және оның еңбек нарығындағы үрдістерін салалар мен өңірлерге бөлгендегі жүйелі түрде талдау;
- ♦ Компанияның мақсаттары мен қаржылық-экономикалық мүмкіндіктеріне сәйкес жалақы деңгейін ұстап тұру;
- ♦ Компаниядағы және жалпы еңбек нарығындағы ағымдағы жағдайдың ескерілуімен жұмыскерлерге еңбекақы төлеу жүйесін түсіндіру бойынша ашық және айқын коммуникациялар;
- ♦ жұмыскерлер жалақысының деңгейін анықтаудың дифференциалды тәсілін сақтау. Әрбір бөлімше мен жұмыскердің Компания қызметінің нәтижесіне

қосқан үлесінің нәтижелеріне негізделген еңбекақы жүйесіне деген дифференциалды тәсіл;
♦ әкімшілік-басқару және өндірістік персонал арасындағы жалақы алшақтығын азайту, жалақысы төмен жұмыскерлердің еңбекақысын арттыру.

Компанияда «Нау Group» әдістемесіне негізделген ӘБҚ және инженерлік-техникалық персоналы үшін грейдтік еңбекақы төлеу жүйесі әрекет етеді. Еңбекақы төлеудің бұл жүйесі біліктіліктің, жұмыс өтілінің, сонымен қатар жауапкершілік деңгейінің ескерілуімен, және Компанияның еңбекақысы мен қаржылық-экономикалық мүмкіндіктерін есепке ала отырып, лауазымдық деңгейлер кестесін құруға мүмкіндік берді.

Еңбек заңнамасына сәйкес Компанияда қызметкердің немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша, тараптардың келісімімен қашықтан жұмыс істеу немесе аралас қашықтан жұмыс істеу тәртібі енгізілген.

Компанияда ерлер мен әйелдердің еңбегіне тең сыйақы төлеу, сондай-ақ еліміздің барлық өңірлерінде орналасқан «KEGOC» АҚ филиалдарында ерлер мен әйелдердің еңбекақысын анықтауға бірыңғай көзқарас ескерілген. «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің лауазымдық жалақылары 2024 жылы Қазақстан Республикасында белгіленген ең төменгі жалақыдан асып түскен.

«KEGOC» АҚ бастапқы деңгей қызметкерлерінің стандартты жалақысының Қазақстан Республикасында 2024 жылға белгіленген ең төменгі жалақыға қатынасы

Қазақстан Республикасында 2024 жылға ең төменгі жалақы мөлшері, теңге	«KEGOC» АҚ-дағы 2024 жылдағы ең төменгі жалақы мөлшері, теңге	Ауытқу, %
85 000*	175 000**	105,9

*2024 жылдың 1 қаңтарынан бастап белгіленген ең төменгі жалақы мөлшері Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 5 желтоқсандағы №43-VIII «2024-2026 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Заңына сәйкес.

**Ең төменгі жалақы деңгейі ретінде «Энергоинформ» АҚ еншілес ұйымының технигінің лауазымдық жалақысы алынды.

«KEGOC» АҚ-дағы әйелдер жалақысының ерлер жалақысымен арақатынасы**

GRI 405-2

	Ерлер	Әйелдер
Басшы қызметкерлер	8	2
Басқарушы персонал және құрылымдық бөлімше басшылары	576	74
Мамандар мен жұмысшылар	2 780	831

Әйелдер мен ерлердің орташа айлық жалақысының арақатынасы	Әйелдер мен ерлердің орташа айлық жылдық жиынтық сыйақысының арақатынасы*
Басшы қызметкерлер	Басшы қызметкерлер
Басқарушы персонал және құрылымдық бөлімшелер басшылары	Басқарушы персонал және құрылымдық бөлімшелер басшылары
Мамандар мен жұмысшылар	Мамандар мен жұмысшылар

*Бір қызметкердің орташа айлық жылдық сыйақысы қызметкерлерге есептелген жалақы қорын жұмысшылардың нақты санына және есептік кезеңдегі айлар санына бөлу арқылы анықталады. Жалақы қорына мыналар кіреді:

- тарифтік ставкалар мен лауазымдық жалақылар бойынша есептелген жалақы;
- біржолғы төлемдер мен сыйлықақылар;
- жұмыс режимі және еңбек жағдайымен байланысты өтемақы төлемдері;
- жұмыс істелмеген уақыт үшін төлем.

Қызметкерлердің нақты саны (орташа жалақыны есептеуге қабылданатын) — бұл тізімдегі қызметкерлердің санынан жұмыспен байланысы бар жекелеген санаттағы қызметкерлерді алып тастағандағы (жүктілік және босану демалысында, бала күтімі бойынша демалыстағы тұлғалар және басқалары).

**«KEGOC» АҚ Қазақстан Республикасының барлық аумағында қызметін жүзеге асырады (қызметтің маңызды аймағы), сондықтан көрсеткішті есептеу бүкіл ел деңгейінде жүргізіледі.

Еңбек ақының бәсекеге қабілеттілігін арттыру мақсатында 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап қызметкерлердің лауазымдық жалақылары/тарифтік мөлшерлемелері 15%-ға арттырылды.Сонымен қатар, еңбек нарығында жоғары кәсіби біліктілікті талап ететін және ұзақ уақыт дайындықтан өтетін диспетчерлік персоналға деген сұранысты ескере отырып, осы санаттағы қызметкерлердің лауазымдық жалақылары 20%-ға арттырылды. Механизация және көлік цехының жұмысшыларын ұстап қалу мақсатында тарифтік мөлшерлемелер 15%-дан 26%-ға дейін арттырылды, сонымен бірге жүк көтергіш механизмдерде жұмыс істеу үшін қосымша ақы енгізілді.

Қызметкерлерді әлеуметтік тұрақтылық пен ынталандыруды қолдау мақсатында Республика күні мен Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік күніне орай әрбір қызметкерге 200 мың теңге мөлшерінде қосымша сыйақы төленді (салықтар мен басқа да міндетті ұсталымдар шегерілгеннен кейін).

Республика күні, Тәуелсіздік күні және Энергетик күні мерекесіне орай 200 қызметкерге мемлекеттік, салалық және «KEGOC» АҚ марапаттары табысталды.

2024 жылы кәсіптік және спорттық жарыстарда жеңіске жеткен қызметкерлерді марапаттау аясында 23,0 млн теңге көлемінде сыйақы төленді.

«KEGOC» АҚ-дағы 2024 жылғы орташа жалақы деңгейінің көрсеткіші

Қазақстан Республикасының өнеркәсіп саласындағы 2024 жылдағы орташа жалақы мөлшері, теңге	«KEGOC» АҚ-дағы 2024 жылғы орташа жалақы деңгейі, теңге	Ауытқу, %
564 800*	711 270**	28,1%

*Ақпарат «Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросына» сәйкес.

**«KEGOC» АҚ 2024 жылғы орташа айлық жалақысы.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ

GRI 2-24

Компания қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету келесі ішкі құжаттармен реттеледі:

- ◆ Ұжымдық шарт;
- ◆ «KEGOC» АҚ-ның кадр саясаты;
- ◆ Қызметкерлерге әлеуметтік көмек көрсету қағидалары;
- ◆ Қызметкерлерді көтермелеу және еңбегін тану қағидалары.

Аталған саясаттар Компанияның барлық қызметкерлеріне, оның ішінде уақытша қабылданған және жартылай жұмыс режимінде істейтін қызметкерлерге қолданылады.

Осы құжаттарға сәйкес «KEGOC» АҚ қызметкерлеріне келесі әлеуметтік қолдау түрлері көзделген:

- ◆ материалдық көмек;
- ◆ өтемақы төлемдері;
- ◆ тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесу.

АО «KEGOC» тиімді жұмыс істеу үшін қолайлы жағдайлар жасау, қызметкерлердің адалдығын арттыру мақсатында мыналарды ұсынады: ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы берілген кезде сауықтыруға арналған материалдық көмек, мерейтойлық күнге байланысты, баланың туылуына байланысты, қызметкердің, қызметкер отбасы мүшелерінің немесе «KEGOC» АҚ-да есепте тұрған зейнеткердің қайтыс болуына байланысты, қызметкердің және мүгедек балаларының, жасынан мүгедектердің медициналық емделуіне байланысты көмек көрсетіледі, мүгедектік тобына және жасына қарамастан. Зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкерлерге зейнеткерлікке шығуына байланысты өтемақы төленеді.

Сондай-ақ, «KEGOC» АҚ жүкті болу және босану бойынша демалысты, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге демалысты Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес табыстан айырылу жағдай-

ына әлеуметтік төлем сомасын шегере отырып, орташа жалақыны сақтай отырып төлейді.

Компания келесі жағдайларда орташа жалақыны сақтай отырып, әлеуметтік демалыстар береді: некені тіркеу, баланың туылуы, жақын туыстарды жерлеу, мерейтойлық күндерге (50, 60 жас), сондай-ақ әйелдерге, жалғызбасты әкелерге, қамқоршыларға, 6-дан 9 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырғандарға — жаңа оқу жылының бірінші күні; бітіруші сынып оқушыларының ата-аналарына — мектептегі «соңғы қоңырау» күні 1 (бір) күн; сондай-ақ профилактикалық екпелерді жүргізу үшін демалыс күндері және 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар ата-аналарға орташа жалақысы сақтала отырып беріледі. Есептік жылы әлеуметтік демалыс 86 қызметкерге берілді.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес Компания қызметкерге бала 3 жасқа толғанға дейін жалақы сақталмайтын демалыс береді:

- ◆ ата-ананың таңдауы бойынша;
- ◆ аналарға немесе әкелерге;
- ◆ баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;
- ◆ ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы факті бойынша тәрбиелеп отырған басқа туысқа немесе қамқоршыға;
- ◆ жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге.

Қызметкер бала 3 жасқа толғанға дейінгі демалысты толық немесе бөлшектеп пайдалана алады. Демалыс кезінде оның жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Егер қызметкер демалыс мерзімі аяқталмай жұмысқа шыққысы келсе, ол жұмыс берушіні бұл туралы бір ай бұрын хабардар етеді. Осылайша, 2024 жылы мұндай демалыс 37 қызметкерге берілді (1 ер адам және 36 әйел). 2024 жылы бала күтімі демалысынан 29 әйел және 2 ер адам жұмысқа қайта оралды. Еңбек заңнамасына сәйкес 2024 жылы 1,5 жасқа дейінгі балала-

ры бар 2 әйелге немесе аналарсыз бала тәрбиелеп отырған әкелерге бала (балаларды) тамақтандыруға қосымша үзілістер берілді.

2024 жылы «KEGOC» АҚ-ның жеңілдетілген несие беру бағдарламасының 3-кезеңі жүзеге асырылды, ол Компания үшін аса қажетті білікті кадрларды ұстап қалу және тарту мақсатында қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетуге бағытталған. Нәтижесінде, 2024 жылы 9 қызметкер баспана сатып алды. Сонымен қатар, есептік жылы Компания тұрғын үйді төлеуге кеткен шығындардың бір бөлігін өтеу арқылы 141 қызметкерге тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдем көрсетті, жалпы сома — 182,7 млн теңге.

СУ ТАСҚЫНЫНАН ЗАРДАП ШЕККЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ КӨМЕК КӨРСЕТУ

2024 жылдың сәуір айында Қазақстанның бірқатар өңірлерін қамтыған су тасқыны кезеңінде елді мекендердің су астында қалуына байланысты «KEGOC» АҚ филиалдарының кейбір қызметкерлері елеулі залал шекті. Күлсары, Петропавл, Есіл, Ақтөбе, Орал, Арқалық қалаларындағы 15 қызметкердің және 1 аутстаффинг қызметкерінің тұрғын үйлері мен мүлкі су астында қалды.

Су тасқынынан зардап шеккен қызметкерлерге материалдық көмек көрсету мақсатында «KEGOC» АҚ қызметкерлері бір күндік жалақыларын ерікті түрде жинап, жалпы сомасы 54,7 млн теңге қаражат жиналды. Жиналған қаражат залалдың деңгейіне қарай қызметкерлерге бөлінді.

2024 жылы Компания қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетуге бағытталған қаражат көлемі 829,2 млн теңгені құрады.

Компания қызметкерлеріне еңбекақы төлеуді, әлеуметтік қолдауды, оқыту мен т.б. қоса алғанда, жалпы шығындар көлемі 2024 жылы 43,6 млрд теңгені құрады (2019 жылы — 23,2 млрд теңге, 2020 жылы — 25,2 млрд теңге, 2021 жылы — 26,2 млрд теңге, 2022 жылы — 31,8 млрд теңге, 2023 жылы — 37,5 млрд теңге).

2024 жылы қызметкерлердің әл-ауқатын арттыруға бағытталған бағдарлама аясында бірқатар іс-шаралар жүзеге асырылды. Бұл шаралар жайлы еңбек жағдайларын жасауға және қызметкерлердің жалпы қанағаттану деңгейін арттыруға бағытталған.

Ішкі коммуникацияны нығайту мақсатында HR мәселелері бойынша жаңалықтар мен хабарламалар таратылатын, сондай-ақ онлайн курстарды таратуға арналған топтар құрылған «WhatsApp» мессенджерінде «Online KEGOC» қауымдастығы құрылды.

Сонымен қатар, ағымдағы жылы физикалық денсаулық, дұрыс тамақтану, психология және жеке қаржыны басқару тақырыптарында ақпараттық сессиялар өткізу тәжірибесі енгізілді.

2024 жылы қызметкерлердің психологиялық саулығын жақсарту бойынша маңызды бастама қолдау тапты. 2025 жылы штаттық психолог лауазымын енгізу жоспарлануда. Бұл қызметкерлерге күйзелісті жағдайларда қолдау көрсетуге, ұжымдағы жалпы атмосфера мен эмоциялық жағдайды жақсартуға мүмкіндік береді.

2025 жылы қызметкерлердің әл-ауқатын арттыруға бағытталған шараларды іске асыру жалғастырылады.

ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМУЫ

«KEGOC» АҚ-та қызметкерлерді оқыту мен дамытуға салынатын инвестициялар Компанияның стратегиялық мақсаттарына жету қажеттіліктеріне сәйкес келеді. Әр қызметкер өзінің оқуы мен дамуына жеке даму жоспарына сәйкес 70/20/10 қағидаты негізінде жауап береді.

Білімді жүйелеу, сапалы кадрлық әлеуетті қалыптастыру өзін-өзі дамыту, оқыту іс-шаралары, тәлімгерлік, коучинг, жобаларға қатысу және кәсіби қауымдастықтарды құру арқылы жүзеге асырылады.

Жеке даму жоспарларын ескере отырып, қажеттіліктерді жинау және талдау нәтижелері бойынша 2025 жылға арналған оқыту жоспары және «KEGOC» АҚ персоналының кәсіби құзыреттерін дамыту бағдарламасы әзірленіп, бекітілді.

Компанияның бәсекелестік артықшылығын сақтау және арттыру мақсатындағы басты міндеттердің бірі:

- ◆ инженерлік-техникалық мамандар мен жұмысшы кәсіптерді оқытуға басымдық беру;
- ◆ бизнес қажеттіліктеріне сәйкес құзыреттерді дамыту бағдарламаларын іске асыру;
- ◆ «Самұрық-Қазына» АҚ модульдік оқу бағдарламаларына қатысу;
- ◆ ішкі сараптаманы дамыту мақсатында ішкі тренерлік, тәлімгерлік, менторлық және коучинг жүйесін дамыту.

«KEGOC» АҚ персоналының кәсіби құзыреттерін дамыту бағдарламасы келесі салалардағы құзыреттерді дамытуға бағытталған:

- ◆ электр энергетикасы;
- ◆ бағдарламалық қамтамасыз ету;
- ◆ тұрақты даму;
- ◆ IT және телекоммуникациялар;
- ◆ халықаралық сертификаттау;
- ◆ заңнама.

Персоналды оқыту заманауи әдістердің барлық спектрін пайдалану арқылы жүзеге асырылады:

бизнес-практикумдар, семинарлар, тренингтер, тағылымдамалар, біліктілікті арттыру, кәсіби даярлау және қайта даярлау бағдарламалары, форумдар, конференциялар. Ағымдағы жылы персоналды оқыту процесін HR бөлімінде орталықтандыру бойынша жұмыс жүргізілді.

Есепті жылы 2 582 қызметкер оқытудан өтті, бұл Компанияның тізімдік санының 57,4%-ын құрайды. 2024 жылы «KEGOC» АҚ-ның оқытуға жұмсаған нақты шығындары 327,4 млн теңгені құрады. Бір қызметкерге шаққандағы оқыту мен дамытуға жұмсалған орташа сома — 126,80 мың теңге.

2023 жылғы персоналдың білім деңгейіне жүргізілген талдау нәтижесі бойынша қызметкерлердің 29%-ының орта немесе орта арнайы білімі бар. Біліктілік деңгейін арттыру және Компанияда мансаптық өсу мүмкіндігін қамтамасыз ету мақсатында есепті жылы Қазақстан Республикасының жоғары оқу орындарында оқыту бағдарламасы әзірленіп, бекітілді. Бағдарлама шеңберінде оқуға жұмсалған шығындардың 80%-ын жұмыс беруші өтейді.



2 582
адам

2024 жылы оқудан өткен
қызметкерлер

327,4
млн теңге

«KEGOC» АҚ оқытуға
арналған шығындары

41,23
сағат

1 қызметкерге
шаққандағы оқу
сағаттарының орташа
саны

2024 жылы оқытудан өткен қызметкерлер саны, адам

	ӘБП	ӨП
Ерлер	105	2 037
Әйелдер	205	235
Барлығы	310	2 272

2024 жылы бір қызметкерге шаққандағы орташа жылдық оқыту сағаты — 41,23 сағатты құрады. Оқыту сағаттарының жалпы саны — 105 003 сағат.

2024 жылы «KEGOC» АҚ персоналының оқыту сағаттары

	Ерлер	Әйелдер	ӘБП	ӨП
Оқыту сағаттарының жалпы саны	83 473	21 530	18 345	86 658
Бір қызметкерге шаққандағы орташа оқыту сағаттары	32,8	8,5	7,2	34

2024 жылы «KEGOC» АҚ персоналын оқыту құны, млн теңге

Оқыту бағыты	Сума
Электр энергетикасы, үйлестіру, релейлік қорғау	56,8
Еңбек қауіпсіздігі мен өндірістік қауіпсіздік және міндетті оқыту	38,9
Телекоммуникациялар және ақпараттық технологиялар	21,6
Қаржы, экономика, бухгалтерлік есеп	15,9
Экология және ESG	5
Капиталдық құрылыс	5,4
Басқалар	43,7
Барлығы (іссапар шығындарын қоспағанда)	187,33

2024 жылы Компанияда бизнеске оң әсер еткен келесі қызметкерлерді дамыту бағдарламалары іске асырылды:

**SOFT SKILLS ДАМУЫ
БАҒДАРЛАМАСЫ**

Бағдарлама сипаттамасы

Тренингтер сериясы келесі тақырыптарда:

- ◆ Қоғам алдында сәтті сөйлеу және БАҚ-пен өзара әрекет;
- ◆ Келіссөздер жүргізу дағдылары, ішкі коммуникациялар және тайм-менеджмент.

Бизнес-артықшылықтар

- ◆ Ішкі коммуникация сапасын арттыру;
- ◆ Компанияның қоғамдық имиджін жақсарту;
- ◆ Еңбек өнімділігін арттыру;
- ◆ Қақтығыстар деңгейін төмендету және командалық тиімділікті арттыру.

**«ЖЕТІ ҚАДАМ»
БАҒДАРЛАМАСЫ**

Бағдарлама сипаттамасы

Жас көшбасшыларды дамытуға арналған модульдік бағдарлама. Басқарушылық, стратегиялық және командалық дағдыларды дамыту мақсатында 5 жас маман қатысты.

Бизнес-артықшылықтар

- ◆ Кадр резервін қалыптастыру;
- ◆ Жастардың тартылуын арттыру;
- ◆ Болашақ басшыларды дайындау;
- ◆ Келешегі зор кадрларды жоғалту қаупін азайту.

2024 жылы «KEGOC» АҚ алғаш рет жас қызметкерлер форумы ұйымдастырылып, өткізілді. Форум бағдарламасында Компания басшылығымен кездесулер, стратегиялық сессиялар, «Өзгерістерді басқару» тақырыбындағы оқыту, сондай-ақ ашық ауада өткізілетін спорттық шаралар қарастырылды. Форумға барлығы 53 қызметкер қатысты.

2024 жылы ішкі тренерлік институтты дамыту жалғасын тапты. «Ішкі тренерлерге арналған тренинг» ұйымдастырылып, Компанияның құрылымдық бөлімшелерінен ішкі оқытуға деген қажеттілік жиналды. Ішкі оқыту кестесі бекітіліп, жыл ішінде 15 ішкі оқыту сессиясы өткізілді.

Компанияда білімді басқару жүйесін дамыту мақсатында оқыту бейнесабақтарын әзірлеу бастамасы енгізілді. Бұл бастама Компания қызметкерлеріне өз білімін құрылымдап, сақтау және әріптестерімен бөлісуге мүмкіндік береді.

Компания оқу тәжірибесін ұйымдастыру үшін білім беру мекемелерімен тұрақты түрде ынтымақтасады. Орта техникалық және жоғары оқу орындарының студенттері жыл сайын Компания құрылымдарында өндірістік және диплом алдындағы тәжірибеден өтеді. 2024 жылы өндірістік тәжірибеден 435 студент өтті.

2024 жылы кадрлық әлеуетті арттыру және Компания қызметінің өзекті бағыттарын дамыту мақсатында CEO-1 және CEO-2 деңгейіндегі басшылар MBA бағдарламасы бойынша оқудан өтті.

**ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ
БАҒАЛАУ**

Компания қызметкерлердің нақты нәтижелерге қол жеткізуі үшін олардың әлеуетін дамытуға бағытталған тиімділікті басқару жүйесін жетілдіруде.

Тиімділікті басқару жүйесін дамытудағы негізгі міндеттер мыналар:

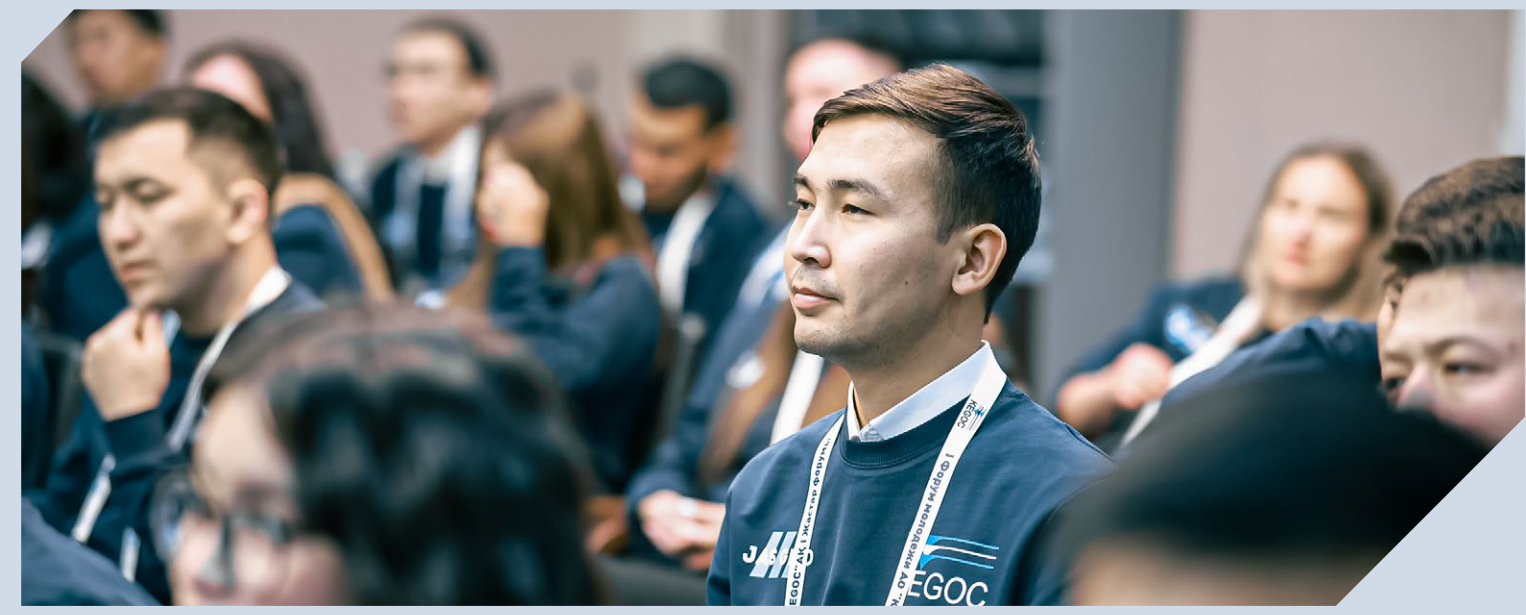
- ◆ ҚНҚ-ны корпоративтік мақсаттардан әр қызметкерге дейін каскадтау;
- ◆ Бағалау объективтілігін қамтамасыз ету, барлық деңгейдегі басшылар мен қызметкерлерге кері байланыс беру;
- ◆ Бағалаудың тұрақты сипаты және әдістемені сақтай отырып, динамиканы бақылау, қажет болған жағдайда қосымша бағалау құралдарын қолдану.

Бағалау меритократия қағидаттарына негізделеді және тұрақты түрде жүзеге асырылады. Тоқсан сайын мақсаттар мен тапсырмалардың орындалу деңгейі бағаланып, жыл сайын жұмыс нәтижелері мен қызметкер құзыреттеріне кешенді бағалау жүргізіледі (Компанияның құзыреттер үлгісіне сәйкес).

Кешенді бағалау нәтижелері бойынша қызметкерлер ҚНҚ/мақсаттарға қол жеткізу нәтижелілігі мен кәсіби құзыреттер деңгейіне байланысты таланттар картасына бөлінеді.

Құзыреттер бойынша бағалау бекітілген үлгіге сәйкес жүргізіледі және қызметкердің жеке әрі кәсіби қасиеттері туралы объективті мәлімет береді. Бұл үлгі мыналарды қамтиды:

- ◆ Кәсіби білім мен тәжірибе;
- ◆ Компания мен әріптестерге көзқарас;
- ◆ Жеке тиімділік;
- ◆ Нәтижеге бағытталу;
- ◆ Командада жұмыс істеу;
- ◆ Басқарушылық құзыреттер.



**2024 ЖЫЛЫ 1 991 ҚЫЗМЕТКЕР
(КОМПАНИЯ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ 51%-Ы),
ОНЫҢ ІШІНДЕ 424 АБП ҚЫЗМЕТКЕРІ
ЖӘНЕ 1 567 ӨНДІРІСТІК ПЕРСОНАЛ
КЕШЕНДІ БАҒАЛАУДАН ӨТТІ.**

Бағалау нәтижелері негізінде мынадай шешімдер қабылдануы мүмкін:

- ◆ Жалақы деңгейін қайта қарау;
- ◆ Тоқсан/жыл қорытындысы бойынша сыйақы/бонус төлеу;
- ◆ Қызметкерді таланттар пулына енгізу;
- ◆ Қызметкерді әрі қарай дамыту.

Ұзақмерзімді ынталандыру құралы ретінде Компанияда таланттарды басқару жүйесі жұмыс істейді. Ол жоғары нәтижелер көрсеткен қызметкерлер үшін мансаптық өсу, оқыту мен дамытуға инвестициялар, жетістіктерді тану және көтермелеу механизмдерін қарастырады.

Бағалау нәтижелері бойынша жыл сайын таланттар пулының құрамы жаңартылады. 2024 жылы 265 қызметкерден тұратын Менеджменттік және Функционалдық пулдар бекітілді, сондай-ақ негізгі лауазымдар тізімі мен менторлар тізімі құрылды.

Бұл процестің тиімділігін анықтау үшін «Функционалдық/Менеджмент пулынан тағайындалғандар үлесі» көрсеткіші қолданылады — есепті жылы бұл көрсеткіш 73%-ды құрады.

Мансаптық әлеуеті бар қызметкерлерді дамыту мақсатында жыл сайын Директорлар кеңесінің мүшелері мен Компания басшылығы таланттар пулымен кездесулер өткізеді.

Кәсіби бейімделу мен қызметкерді қолдау мақсатында Компанияда тәлімгерлік жүйесі жұмыс істейді. 2024 жылы 58 тәлімгерге тағылымгерлер дайындағаны үшін жалпы сомасы 8 104,4 мың теңге сыйақы төленді.

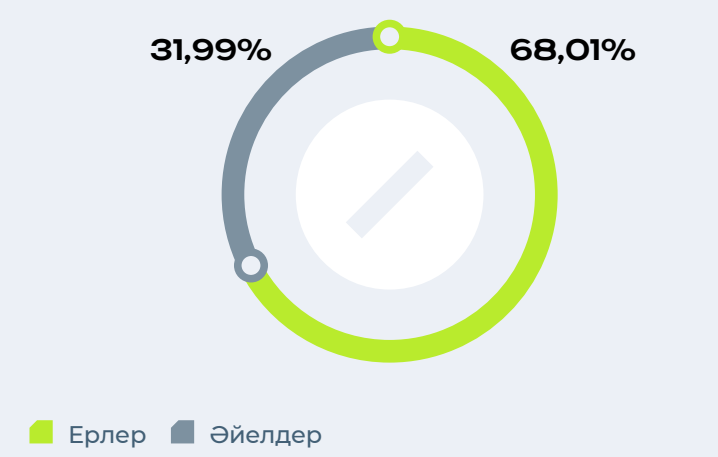
Жыл сайын «Жылдың үздік тәлімгері» байқауы өткізіледі. 2024 жылы жеңімпаз — «Алматылық ЖЭТ» филиалының релелік қорғау және электроавтоматика қызметінің жетекші инженері Илья Вячеславович Громов.

Мансаптық резервке енгізілген қызметкерлерді ұзақмерзімді ынталандыру шеңберінде MBA және DBA бағдарламалары бойынша оқуға жіберу қарастырылған.

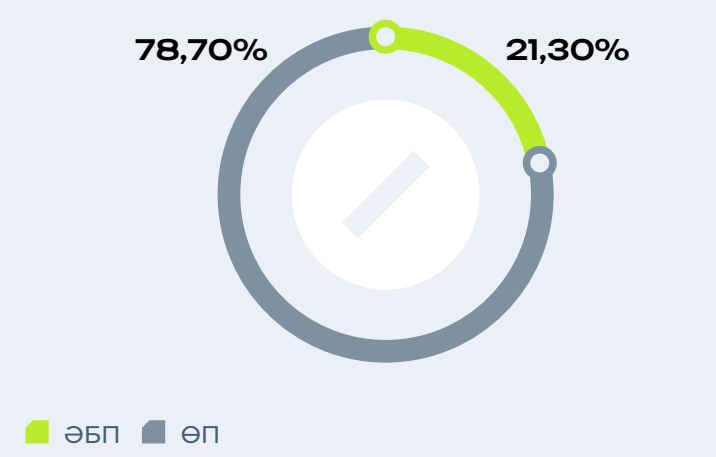
Сонымен қатар, Компанияда мамандар мен жұмысшыларға разрядтар мен категориялар беру үшін біліктілік комиссиясының отырыстары тұрақты түрде өткізіледі. Комиссия мүшелері кәсіби әңгімелесу негізінде қызметкерлердің білім, дағды және тәжірибе деңгейін бағалайды. 2024 жылы 125 маманға категория, 157 жұмысшыға разряд берілді.



**Бағалаудан өткен қызметкерлердің
гендерлік құрылымы, %**



**Бағалаудан өткен қызметкерлердің
санаттары бойынша құрылымы, %**



СТРАТЕГИЯЛЫҚ КАДРЛЫҚ ЖОСПАРЛАУ ЖӘНЕ ДЕРЕКТЕРДІ ТАЛДАУ

«KEGOC» АҚ-ның жыл сайынғы негізде 5 жылдық мерзімге арналған Іс-шаралар жоспарын (Бизнес-жоспарды) және жылдық Бюджетті қалыптастыру және бекіту рәсімі аясында стратегиялық кадрлық жоспарлау жүргізіледі.

2025–2029 жылдар аралығында персоналға қатысты келесі шығын түрлері жоспарланған: еңбекақы және сый-ақы төлемдері, әлеуметтік қолдау, салықтар мен міндетті аударымдар, оқыту және даму, сондай-ақ қосымша кадрларға деген қажеттілік.

**ЕҢБЕКАҚЫ ҚОРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ
КЕЗІНДЕ ЖАЛАҚЫ ШОЛУЫНЫҢ
ДЕРЕКТЕРІ, САЛАЛЫҚ ЖӘНЕ
ӨҢІРЛІК АЙМАҚТАР БОЙЫНША
ОРТАША АЙЛЫҚ ЖАЛАҚЫНЫҢ
СТАТИСТИКАЛЫҚ КӨРСЕТКІШТЕРІ,
ИНФЛЯЦИЯ ДЕҢГЕЙІ ЖӘНЕ
КОМПАНИЯНЫҢ ҚАРЖЫ-
ЭКОНОМИКАЛЫҚ МҮМКІНДІКТЕРІ
ЕСКЕРІЛЕДІ.**

Персонал санын жоспарлау Инвестициялық бағдарламаға, кадр тұрақсыздығы көрсеткіштеріне, зейнеталды жастағы қызметкерлердің болжамды санына және басқа да факторларға негізделеді. 2025–2029 жылдар кезеңінде 2027–2028 жылдары іске асырылатын «Қазақстан Батыс өңірінің энергия жүйесін ҚР БЭЖ-мен біріктіру» және «ҚР БЭЖ-нің Оңтүстік аймағы электр желісін күшейту» инвестициялық жобалары шеңберінде іске қосылатын нысандарды қамтамасыз ету үшін қосымша персонал бірліктері жоспарланған.

Қосымша штат саны Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігімен және Энергетика министрлігімен келісілген, магистральдық электр жеткізу желілері мен қосалқы станцияларда пайдалану және жөндеу жұмыстарын жүзеге асыратын электр желілік ұйымдар персоналының нормативтеріне сәйкес есептелді. Бұл нормативтер Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1037 бұйрығымен бекітілген еңбек нормаларын (немесе) еңбекақы төлеу жүйесінің параметрлерін әзірлеу, қарау және келісу қағидаларына сәйкес әзірленген.

Ұрпақтар сабақтастығын қамтамасыз ету мақсатында зейнеталды жастағы қызметкерлердің тізімі жыл сайын жаңартылып отырады. Осы қызметкерлерге ішкі рәсімге сәйкес, өз мұрагерлерін дайындау және бір күнтізбелік жыл ішінде білім мен тәжірибе беру бойынша міндеттер жүктеледі.

Компаниядағы өндірістік қатынастарды (IR — industrial relations) дамыту IR скрининг нәтижелері бойынша сәйкессіздіктерді жоюға бағытталған іс-шаралар жоспары әзірленді.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЖӘНЕ КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІ

94%

«KEGOC» АҚ
қызметкерлерінің жалпы
санына шаққандағы
кәсіподақ ұйымы
мүшелерінің үлесі



«KEGOC» АҚ қызметкерлері мүдделерін білдіретін қоғамдық ұйымдарды құру және оған кіру құқығын қоса алғанда, бірлестік еркіндігі құқығына ие. Компания қызметкерлердің саяси, білім беру, қайырымдылық және өзге де қоғамдық қызметке қатысуын қолдайды, егер бұл еңбек міндеттерін орындауға кедергі келтірмесе және қоғамға зиян келтірмесе.

**КОМПАНИЯ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ
ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІССӨЗДЕР ЖҮРГІЗУ
ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАР ЖАСАСУ
ҚҰҚЫҒЫН ТАНИДЫ ЖӘНЕ ҚОЛДАЙДЫ.**

2021–2025 жылдарға арналған «KEGOC» АҚ мен оның еңбек ұжымы арасындағы қол қойылған ұжымдық шарт барлық қызметкерлердің ұсыныстары ескеріле отырып әзірленген. Шартта қосылу рәсімдері, еңбек тәртібін реттеу, әлеуметтік демалыстар кезінде тынығу уақыты, еңбекақы төлеу, еңбек қауіпсіздігі және қызметкерлердің денсаулығын қорғау, әлеуметтік кепілдіктер мен өтемақылар, кадрлық әлеуетті дамыту шаралары, медициналық сақтандыру және мәдени-бұқаралық демалыс мәселелері нақтыланған.

Шартқа арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныс құралдарын Компания қаражаты есебінен қамтамасыз ету, сондай-ақ ҰОС ардагерлері мен оларға теңестірілген тұлғалар, Компания есебінде тұрған энергетика ардагерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілген.

GRI 2-30

Ұжымдық шарт Компанияның барлық қызметкерлеріне (100%) олардың еңбек ету түріне қарамастан қолданылады.

Ұжымдық шарт талаптарына сәйкес, жұмыс беруші еңбек жағдайларының өзгергені туралы қызметкерге кемінде он бес күнтізбелік күн бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты еңбек шартын бұзу кезінде қызметкерлерді хабардар етудің ең аз мерзімі — бір ай, бұл мерзім Еңбек кодексіне сәйкес келтірілген.

Энергетика саласының кәсіподақ ұйымы 2003 жылғы 27 наурызда кәсіподақ конференциясында құрылды. Кәсіподақ еңбек заңнамасының, кепілдіктер мен өтемақылардың сақталуын бақылауға бағытталған.

Қазіргі таңда «Энерготехпрофсоюз» қоғамдық бірлестігінің құрамында 10 алғашқы кәсіподақ ұйымы бар. Кәсіподақ мүшелерінің жалпы саны — 3 759 адам, бұл Компания қызметкерлерінің 94%-нан астамын құрайды. Кәсіподақ мүшелерінің саны өткен жылмен салыстырғанда 7%-ға өсті.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің еңбек кодексі және «Кәсіподақтар туралы» заңы бойынша жұмыс комиссиясының тұрақты мүшесі ретінде «KEGOC» АҚ кәсіподағы Республикалық кәсіподақтар бірлестігінің және Қазақстан еңбек конфедерациясының белсенді мүшесі болып табылады.

2024 жылдың 3 мамырында Шымкент қаласында «Оңтүстік ЖЭТ» филиалы қызметкерлері мен делегаттардың қатысуымен кәсіподақ жұмысының 2023 жылғы нәтижелерін қорытындылау және тәжірибе алмасу мақсатында есеп беру конференциясы өткізілді.

Кәсіподақ комитеттері еңбекті қорғау мәселелеріне ерекше көңіл бөледі. Қоғамдық инспекторлар Компания өндірістік нысандарына тұрақты түрде барып, еңбек жағдайларын жақсарту бойынша шаралар қабылдайды. 2024 жылы «Жылдың үздік тәлімгері», «Еңбекті қорғау талаптарын сақтау бойынша үздік филиал» және «Үздік техникалық инспектор» байқаулары өткізілді.

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ДАМУ
ЖӘНЕ ВОЛОНТЕРЛІК

Командалық жұмысты, адалдықты және ұжымдағы жағымды атмосфераны жақсарту мақсатында Компания қызметкерлері тұрақты түрде корпоративтік іс-шараларға қатысады.

2024 жылы «KEGOC» АҚ-да «Энергетик күні» және «Балаларды қорғау күніне» арналған қызметкерлердің балалары арасында жыл сайынғы сурет байқауы өткізілді.

Компания қызметкерлері «KEGOC» АҚ және «Самұрық-Қазына» АҚ-ның спартакиадаларына, сондай-ақ басқа да спорттық іс-шараларға — «Самұрық-Қазына» АҚ ұйымдастырған Charity marathon қайырымдылық жүгіру марафонына, «Қазақстан әуесқой футбол лигасы» қоғамдық бірлестігінің турниріне және Астана қаласындағы мини-футболдан «Көктем-23» біріншілігіне қатысты.



Жастар саясаты мен Жастар істері жөніндегі кеңестің іс-шаралар жоспарын жүзеге асыру шеңберінде алғаш рет жастар форумы өткізілді. Филиал өкілдері «Самұрық-Қазына» АҚ ұйымдастырған жас көшбасшыларды дамытуға арналған модульдік «Жеті Қадам» бағдарламасына қатысты.

Компания қызметкерлері келесі волонтерлік акцияларға белсенді қатысты: «Донор күні», шалғай өңірлерде жұмыс істейтін қызметкерлердің балаларына арналған «Туған елге саяхат» жобасы; «Samruk-Kazyna Trust» корпоративтік қорының ерекше қажеттіліктері бар балаларды спортқа тарту мақсатында ұйымдастырылған «All ability Camp» жобасы; аз қамтылған отбасылардың балаларына мектеп құралдарын тапсыруға бағытталған дәстүрлі «Баланы мектепке даярлайық» қайырымдылық акциясы; табиғатты ұқыпты және таза ұстауға бағытталған эко-челлендж және «Таза Қазақстан» экологиялық акциясы — тазалық сенбіліктері, қоқыстарды тазалау, ағаш отырғызу және көмір жеткізу; сондай-ақ қарттар күніне орай зейнеткерлер мен тыл еңбеккерлеріне арналған құттықтаулар мен азық-түлік себеттерін жеткізу.

Қызметкерлер ауыр сырқаттарға шалдыққан әріптестері мен олардың балаларына көмектесу үшін қайырымдылық челленджер ұйымдастырып, көктемгі су тасқынынан зардап шеккендерге гуманитарлық көмек көрсетуге белсене қатысты.