

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

GRI 2-12, 2-13

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА 2024 ГОД

6,21%



показатель текучести кадров

15%

Повышение должностных окладов/тарифных ставок с 1 января 2024 года

87%

индекс социальной стабильности (SRS)

Оказана материальная помощь работникам, пострадавшим от паводков



Кадровая политика АО «KEGOC» является стратегическим документом в области управления человеческими ресурсами и направлена на удовлетворение потребности Компании в квалифицированном, компетентном и мотивированном персонале, а также создании необходимых условий труда и благоприятной среды для работников.

КЛЮЧЕВЫЕ ДОКУМЕНТЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- ◆ План развития (Стратегия) АО «KEGOC» на 2023–2032 гг.
- ◆ Кодекс поведения (деловой этики)
- ◆ Кадровая политика АО «KEGOC»
- ◆ Стандарт по обучению и развитию персонала
- ◆ Правила по поиску и подбору персонала
- ◆ Правила оценки деятельности работников
- ◆ Правила по управлению талантами
- ◆ Правила оплаты труда и премирования персонала
- ◆ Правила оказания

ВКЛАД В ЦУР ООН



Эффективное управление человеческими ресурсами обеспечивает оптимальное распределение ресурсов, справедливую систему стимулирования труда, прозрачность процессов трудоустройства, карьерный рост и профессиональное развитие работников.

Таким образом, АО «KEGOC» определяет в качестве основного приоритета Кадровой политики — работников Компании, а также, развитие кадрового потенциала как фактор обеспечения повышения эффективности и повышения конкурентоспособности Компании.

Ключевыми направлениями Кадровой политики являются:

- ♦ поиск и подбор персонала;
- ♦ обучение и развитие;
- ♦ оценка деятельности;
- ♦ вознаграждение;
- ♦ развитие производственных отношений;
- ♦ социальная поддержка;
- ♦ развитие корпоративной культуры;
- ♦ совершенствование HR-процессов.

Вопросы социального самочувствия в коллективах находится под контролем высшего руководства Компании.

В 2024 году в Компании продолжена работа по развитию производственных отношений для поддержания благоприятных условий труда. В соответствии с Планом мероприятий по улучшению социально-бытовых условий на производственных объектах было запланировано к устранению 572 нарушения. По итогам 2024 года устранено 510 (89%) несоответствий.

На ежегодной основе проводятся исследования индексов вовлеченности персонала (рассчитываемый по результатам анкетирования и онлайн-опроса работников АУП) и уровня социальной стабильности SRS — одним из ключевых показателей кадровой политики АО «KEGOC», определяемым среди работников производственного персонала. Исследование осуществляется посредством онлайн-опроса производственного персонала, которая позволяет получить общую картину социального самочувствия трудового коллектива Компании. В отчетном году в опросе приняли участие

910 работников, что составляет 24% от общей численности персонала.

Основное предназначение исследования SRS — это диагностика проблемных зон в трудовых взаимоотношениях, которая позволит принять не только корректирующие, но и профилактические меры. Совокупное значение SRS состоит из 3 индексов:

- 1. Индекс вовлеченности измеряет следующие параметры:**
- ♦ Удовлетворенность работников материально-технической инфраструктурой, необходимой для качественного и комфортного выполнения работы;
 - ♦ удовлетворенность нагрузкой и техникой безопасности;
 - ♦ удовлетворенность работников социальным пакетом;
 - ♦ лояльность работников к компаниям;
 - ♦ развитие и карьерные возможности работников (обучение и меритократия);
 - ♦ соответствие уровня оплаты труда выполняемой работе;
 - ♦ Коммуникации: постановка поручений, задач, учет мнений работников при принятии решений.
- 2. Индекс социального благополучия дает:**
- ♦ оценку благополучия в статике и динамике;
 - ♦ оценку здоровья работников и участие их в общественной жизни;
 - ♦ оценку финансового благополучия.
- 3. Индекс социального спокойствия отражает:**
- ♦ оценку социального климата в коллективе;
 - ♦ оценку степени защищенности трудовых прав;
 - ♦ оценку уровня конфликтности в коллективе;
 - ♦ отношение к протесту как методу разрешения трудовых вопросов;
 - ♦ оценку вероятности возникновения протестов и наличие опыта участия в них.

По итогам 2024 года индекс социальной стабильности составил 87%. По сравнению с прошлым годом отмечается повышение на 1 пункт. Индекс социального спокойствия составил 96%, индекс социального благополучия — 76% и индекс вовлеченности персонала 87%.



В этом году индекс социальной стабильности достиг «Вызова», превысив пороговое и целевое значения, которые были установлены на уровне 83% и 86% соответственно.

В целом высокие показатели свидетельствуют о благоприятной социальной обстановке и успешной социальной политике, проводимой в Компании.



Индекс SRS

Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
Индекс SRS	91	85	86	86	87
% работников, принявших участие в опросе	15,8	16,6	32,9	58,3	24,1

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

ОДНОЙ ИЗ ЦЕЛЕЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ЯВЛЯЕТСЯ ПРОАКТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАМКАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПОРТФЕЛЕМ. НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА HR ПОКАЗАТЕЛЕЙ, РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЙ, СБОРА И АНАЛИЗА ПОТРЕБНОСТЕЙ, ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ И ДР. ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ И РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ НА КРАТКОСРОЧНЫЙ И СРЕДНЕСРОЧНЫЙ ПЕРИОДЫ.

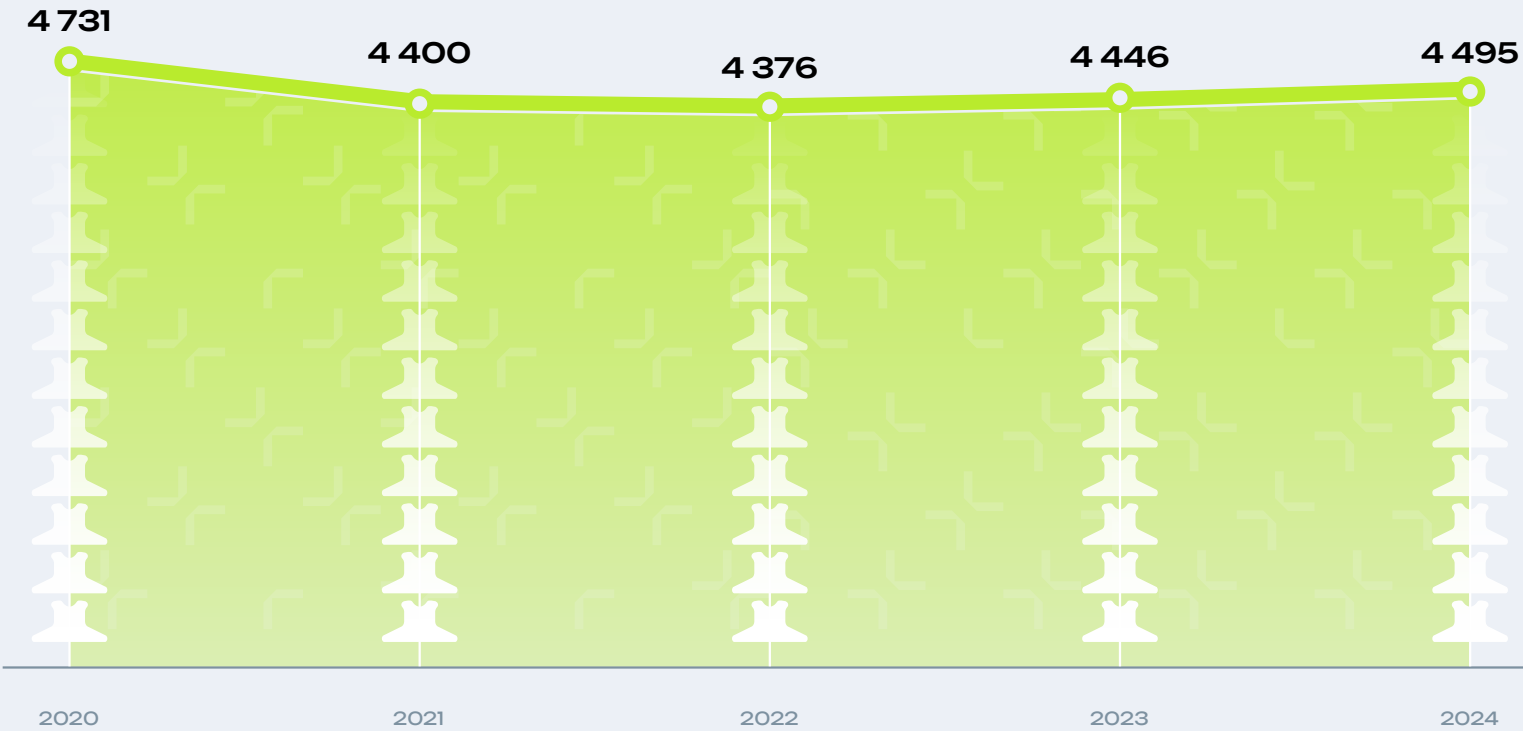
GRI 2-7, 2-8

Списочная численность работников Компании (с учетом ДО) по состоянию на 31 декабря 2024 года составляла 4 495 человек, аутстаффинг — 258 человек.

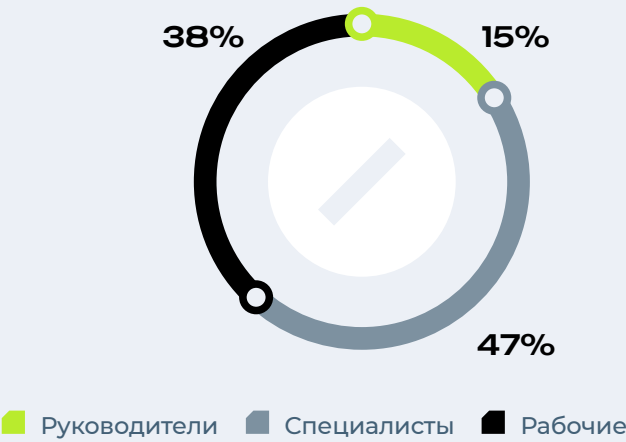
4 495
человек

списочная численность
работников Компании
в 2024 году

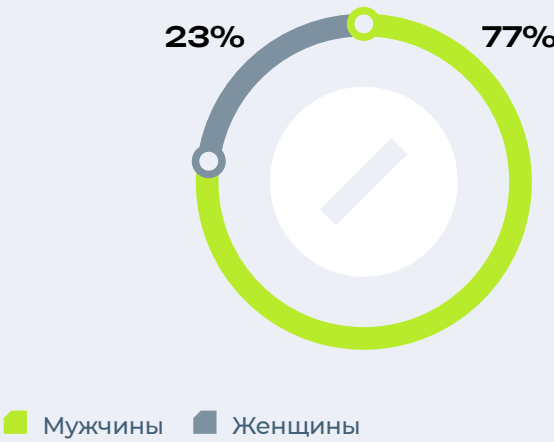
Численность работников, чел.



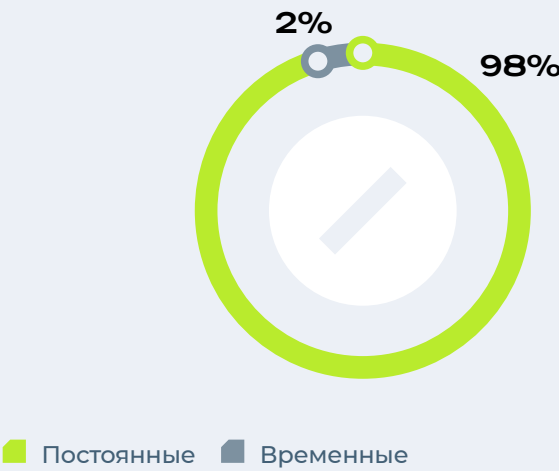
Структура работников по категориям, %



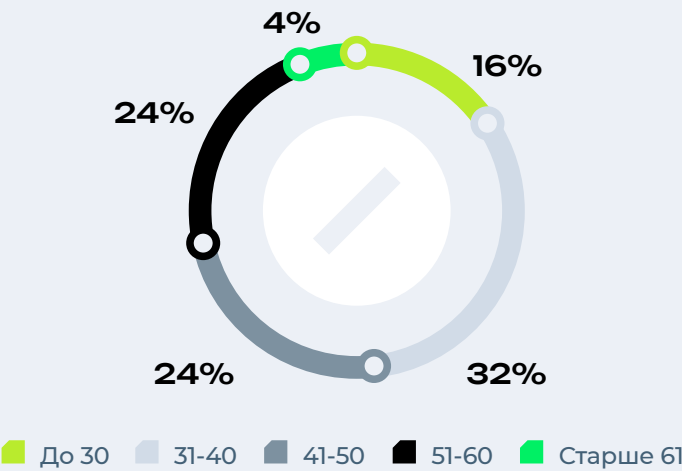
Структура работников по гендерному признаку, %



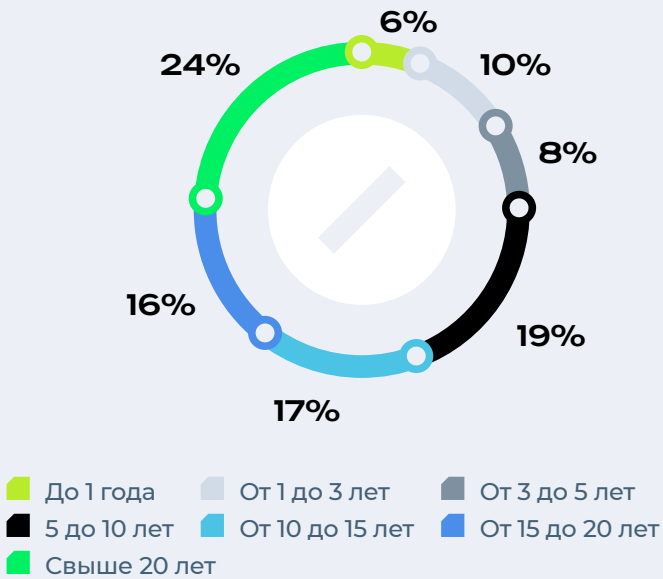
Структура работников по типу занятости, %



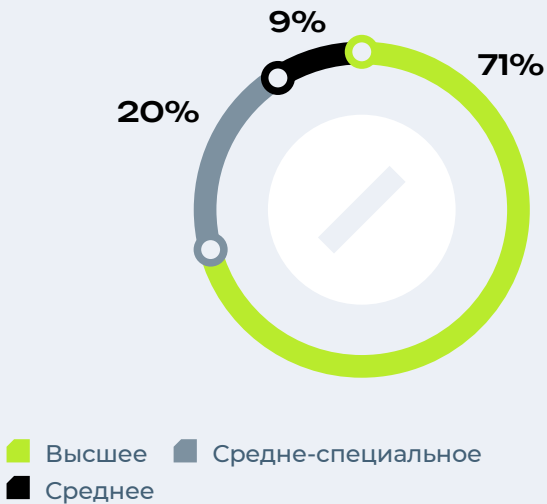
Структура работников по возрасту, %



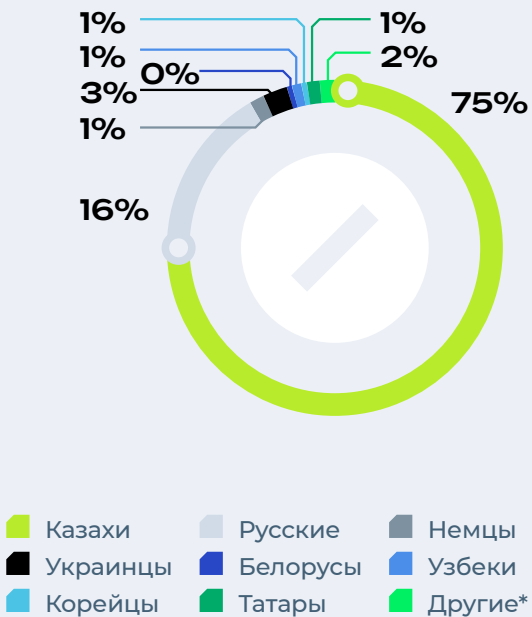
Структура работников по стажу работы, %



Структура работников по образованию, %



Структура работников по национальности, %



Структура работников по регионам, %



*под значением «другие» подразумеваются: азербайджанцы, армяне, киргизы, турки, уйгуры и иные национальности.



Численность постоянных и временных работников АО «KEGOC» в 2024 году, человек

Подразделение	Постоянные работники			Временные работники*			Итого
	Всего	муж.	жен.	Всего	муж.	жен.	
Акмолинские МЭС	558	464	94	0	0	0	558
Актюбинские МЭС	264	215	49	3	0	3	267
Алматинские МЭС	465	397	68	13	7	6	478
Восточные МЭС	293	240	53	2	0	2	295
Западные МЭС	259	210	49	5	1	4	264
Сарбайские МЭС	417	338	79	2	1	1	419
Северные МЭС	376	287	89	8	0	8	384
Центральные МЭС	418	344	74	6	3	3	424
Южные МЭС	428	362	66	6	0	6	434
НДЦ СО	106	64	42	2	1	1	108
Исполнительная дирекция	357	189	168	17	8	9	374
АО «Энергоинформ»	475	318	157	15	7	8	490
Итого	4 416	3 428	988	79	28	51	4 495

*Под временными работниками подразумеваются работники, принятые в Компанию на временно свободные вакантные должности (кроме внутренних перемещений).

Численность работников АО «KEGOC» по категориям должностей в 2024 году, человек

Подразделение	Всего работающих	В том числе		
		Руководители	Специалисты	Рабочие
Акмолинские МЭС	558	69	202	287
Актюбинские МЭС	267	46	103	118
Алматинские МЭС	478	65	196	217
Восточные МЭС	295	44	126	125
Западные МЭС	264	44	94	126
Сарбайские МЭС	419	58	156	205
Северные МЭС	384	54	140	190
Центральные МЭС	424	62	164	198
Южные МЭС	434	62	165	207
НДЦ СО	108	24	84	0
Исполнительная дирекция	374	84	290	0
АО «Энергоинформ»	490	87	376	27
Итого	4 495	699	2 096	1 700

Численность работников АО «KEGOC» по гендерной разбивке в 2024 году, человек

Подразделение	Структура работников по гендерному признаку		
	мужчины	женщины	Всего
Акмолинские МЭС	464	94	558
Актюбинские МЭС	215	52	267
Алматинские МЭС	404	74	478
Восточные МЭС	240	55	295
Западные МЭС	211	53	264
Сарбайские МЭС	339	80	419
Северные МЭС	287	97	384
Центральные МЭС	347	77	424
Южные МЭС	362	72	434
НДЦ СО	65	43	108
Исполнительная дирекция	197	177	374
АО «Энергоинформ»	325	165	490
Итого	3 456	1 039	4 495

Численность работников АО «KEGOC» по возрастной структуре в 2024 году, человек

Подразделение	Всего	В том числе (лет)									
		до 30		31-40		41-5		51-60		Старше 61 лет	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Акмолинские МЭС	558	83	14,87	160	28,67	147	26,34	143	25,63	25	4,48
Актюбинские МЭС	267	43	16,10	95	35,58	48	17,98	71	26,59	10	3,75
Алматинские МЭС	478	94	19,67	165	34,52	106	22,18	92	19,25	21	4,39
Восточные МЭС	295	45	15,25	110	37,29	58	19,66	67	22,71	15	5,08
Западные МЭС	264	70	26,52	90	34,09	56	21,21	31	11,74	17	6,44
Сарбайские МЭС	419	48	11,46	117	27,92	112	26,73	119	28,40	23	5,49
Северные МЭС	384	56	14,58	112	29,17	80	20,83	119	30,99	17	4,43
Центральные МЭС	424	61	14,39	119	28,07	106	25,00	120	28,30	18	4,25
Южные МЭС	434	68	15,67	125	28,80	103	23,73	120	27,65	18	4,15
НДЦ СО	108	17	15,74	35	32,41	36	33,33	18	16,67	2	1,85
Исполнительная дирекция	374	35	9,36	137	36,63	122	32,62	68	18,18	12	3,21
АО «Энергоинформ»	490	74	15,10	191	38,98	109	22,24	96	19,59	20	4,08
Итого	4 495	694	15,44	1 456	32,39	1 083	24,09	1 064	23,67	198	4,40

Численность работников АО «KEGOC» по стажу работы в 2024 году, человек

Подразделение	Всего работающих	В том числе													
		До 1 года	%	От 1 до 3 лет	%	От 3 до 5 лет	%	От 5 до 10 лет	%	От 10 до 15 лет	%	От 15 до 20 лет	%	Свыше 20 лет	%
Акмолинские МЭС	558	27	4,84	52	9,32	59	10,57	112	20,07	103	18,46	81	14,52	124	22,22
Актюбинские МЭС	267	14	5,24	29	10,86	21	7,87	47	17,60	44	16,48	47	17,60	65	24,34
Алматинские МЭС	478	19	3,97	47	9,83	37	7,74	105	21,97	92	19,25	71	14,85	107	22,38
Восточные МЭС	295	9	3,05	14	4,75	22	7,46	60	20,34	70	23,73	40	13,56	80	27,12
Западные МЭС	264	11	4,17	25	9,47	34	12,88	63	23,86	47	17,80	36	13,64	48	18,18
Сарбайские МЭС	419	19	4,53	45	10,74	39	9,31	73	17,42	60	14,32	62	14,80	121	28,88
Северные МЭС	384	30	7,81	46	11,98	30	7,81	62	16,15	62	16,15	55	14,32	99	25,78
Центральные МЭС	424	33	7,78	49	11,56	14	3,30	84	19,81	71	16,75	68	16,04	105	24,76
Южные МЭС	434	18	4,15	27	6,22	35	8,06	64	14,75	67	15,44	73	16,82	150	34,56
НДЦ СО	108	4	3,70	16	14,81	8	7,41	27	25,00	19	17,59	19	17,59	15	13,89
Исполнительная дирекция	374	23	6,15	28	7,49	30	8,02	61	16,31	53	14,17	87	23,26	92	24,60
АО «Энергоинформ»	490	62	12,65	81	16,53	53	10,82	105	21,43	67	13,67	62	12,65	60	12,24
Итого	4 495	269	5,98	459	10,21	382	8,50	863	19,20	755	16,80	701	15,60	1 066	23,72

Численность работников АО «KEGOC» по этнической структуре в 2024 году, человек

Подразделение	Всего	Казахов		Русских		Немцев		Украинцев		Белорусов		Узбеков		Корейцев		Татаров		Другие*	
		Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%
Акмолинские МЭС	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
Актюбинские МЭС	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
Алматинские МЭС	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
Восточные МЭС	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
Западные МЭС	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
Сарбайские МЭС	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
Северные МЭС	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
Центральные МЭС	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
Южные МЭС	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
НДЦ СО	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
Исполнительная 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
АО «Энергоинформ»	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
Итого	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

*под значением «другие» подразумеваются: азербайджанцы, армяне, киргизы, турки, уйгуры и иные национальности.

Численность работников АО «KEGOC» по категории образования в 2024 году, человек

Подразделение	Всего	В том числе					
		высшее		средне-специальное		среднее	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
Акмолинские МЭС	558	335	60,04	170	30,47	53	9,50
Актюбинские МЭС	267	186	69,66	56	20,97	25	9,36
Алматинские МЭС	478	322	67,36	104	21,76	52	10,88
Восточные МЭС	295	180	61,02	83	28,14	32	10,85
Западные МЭС	264	178	67,42	50	18,94	36	13,64
Сарбайские МЭС	419	272	64,92	103	24,58	44	10,50
Северные МЭС	384	237	61,72	83	21,61	64	16,67
Центральные МЭС	424	251	59,20	117	27,59	56	13,21
Южные МЭС	434	328	75,58	90	20,74	16	3,69
НДЦ СО	108	108	100,00	0	0,00	0	0,00
Исполнительная дирекция	374	374	100,00	0	0,00	0	0,00
АО «Энергоинформ»	490	432	88,16	40	8,16	18	3,67
Итого	4 495	3 203	71,26	896	19,93	396	8,81

Структура работников АО «KEGOC», человек

GRI 405-1

Показатель		Всего	Доля, %	АУП	ПП	Руководители	Доля в руководстве, %
Списочная численность		4 495	100	482	4 013	699	100
Пол	Мужчины	3 456	76,9	145	3 311	613	87,7
	Женщины	1 039	23,1	337	702	86	12,3
Группы по национальному признаку	Казахи	3 386	75,3	416	2 970	533	76,3
	Русские	729	16,2	42	687	109	15,6
	Украинцы	113	2,5	4	109	17	2,4
	Татары	59	1,3	5	54	10	1,4
	Немцы	62	1,4	6	56	10	1,4
	Другие	146	3,2	9	137	20	2,9
Возрастные группы	До 30 лет	694	15,4	32	662	43	6,2
	От 30 до 50 лет	2 539	56,5	343	2 196	456	65,2
	Старше 50 лет	1 262	28,1	107	1 155	200	28,6

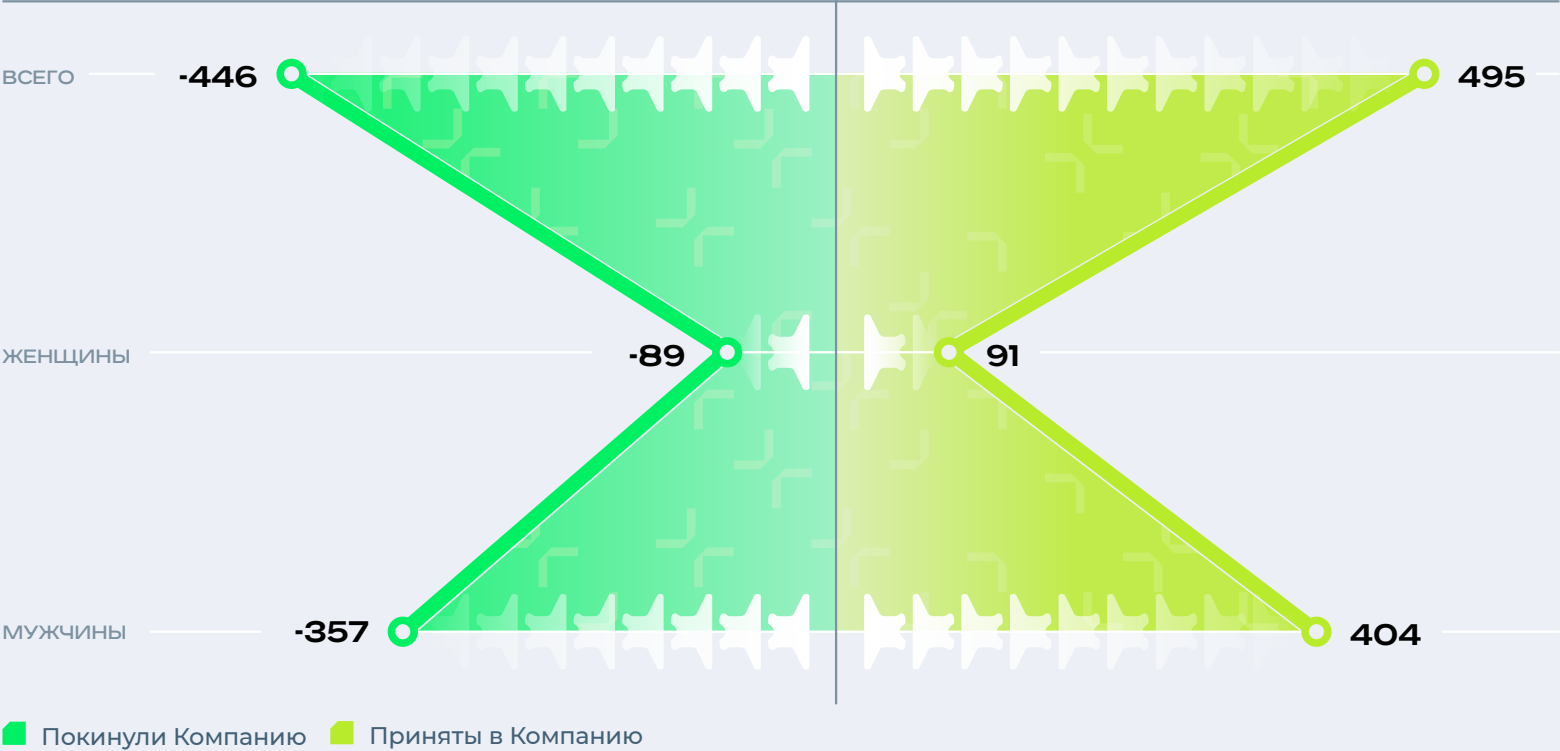
Гендерное соотношение работников по категориям должностей за 2024 год, человек

Наименование категорий должностей	Общая численность	Мужчины	Женщины	Мужчины, %	Женщины, %
Руководители всех уровней	699	613	86	87,7%	12,3%
Руководители младшего уровня (1-й уровень управления)	688	604	84	87,8%	12,2%
Руководители высшего уровня	11	9	2	81,8%	18,2%
Руководители категории «производственный персонал»	595	559	36	93,9%	6,1%
Руководители категории «административный персонал»	104	54	50	51,9%	48,1%
Работники STEM	1 961	1 477	484	75,3%	24,7%

GRI 202-2

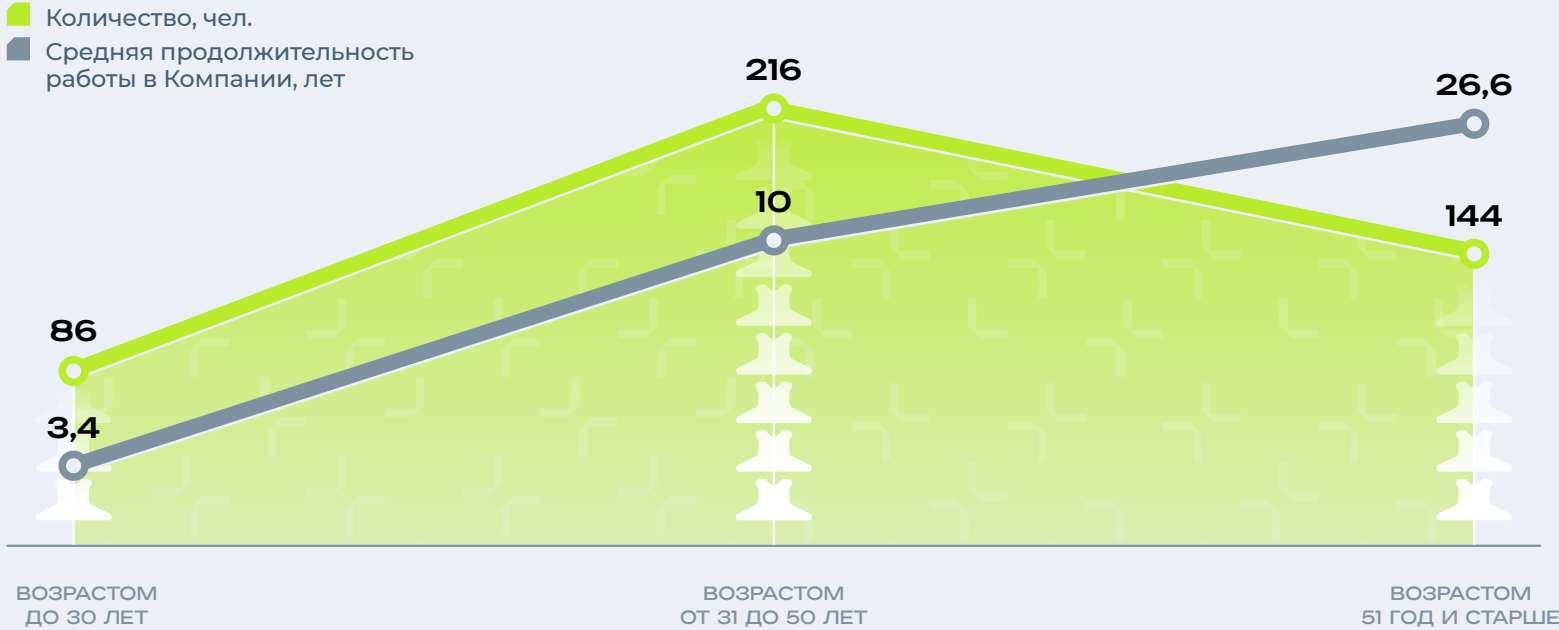
Общая доля руководителей высшего ранга (члены Совета директоров и Правления АО «KEGOC»), нанятых из местного населения (граждане Республики Казахстан), на 31 декабря 2024 года составляет 100%.

Динамика персонала в 2024 году, чел.

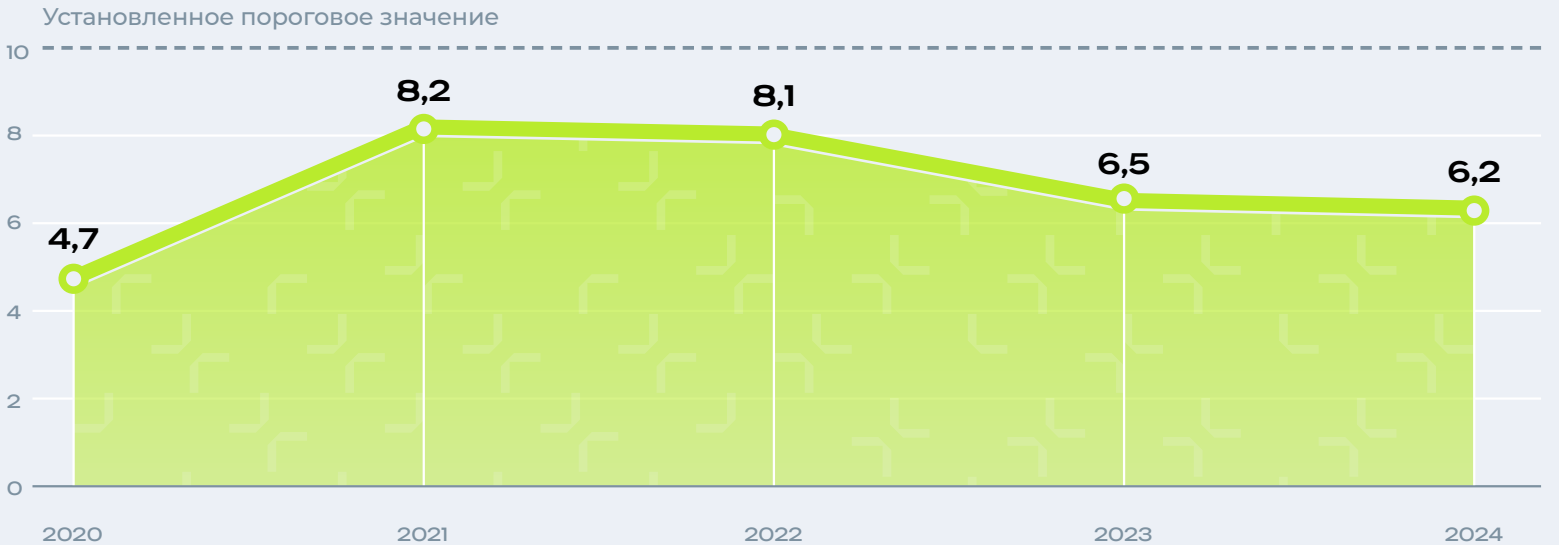


Продолжительность работы в АО «KEGOC» работников, покинувших Компанию в 2024 году

EU14



Текучесть кадров*, %



* Показатель текучести рассчитан по методике АО «Самрук-Қазына», согласно которой в расчет принимается только количество работников, уволенных по собственному желанию. При расчете текучести не учитываются работники: уволенные в пределах Группы компаний АО «Самрук-Қазына» по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по инициативе работодателя, по истечении срока трудового договора, при сокращении численности, прекращении трудового договора, расторжении трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность.

EU14

Итоговое значение текучести кадров в АО «KEGOC» за 2024 год составило 6,21%, при установленном пороговом значении «не выше 10%». При этом текучесть кадров среди мужчин составила 6,61%, среди женщин — 4,91%. Средний стаж работы мужчин, покинувших Компанию в 2024 году составил 13,8 лет (357 человек), женщин — 13,6 лет (89 человек).

6,21%



текучести кадров
в АО «KEGOC» за 2024 год

Доля работников АО «KEGOC», которые вправе выйти на пенсию

GRI EU15

Показатель	Всего	АУП	ПП
Могут выйти на пенсию в период 2023–2027 годов (в течение ближайших 5 лет)	10,90	0,69	10,21
Могут выйти на пенсию в период 2023–2032 годов (в течение ближайших 10 лет)	23,60	1,74	21,87

Подразделение	Всего, чел.	Кол-во работников, которые могут выйти на пенсию в период с 2025-2029 гг.			Кол-во работников, которые могут выйти на пенсию в период с 2025-2034 гг.			% работников, которые могут выйти на пенсию	
		в том числе			в том числе			в период	в период
		всего	АУП	ПП	всего	АУП	ПП	2024-2028 гг.	2024-2033 гг.
Акмолинские МЭС	558	70	3	67	145	7	138	12,54	25,99
Актюбинские МЭС	267	29	-	29	74	4	70	10,86	27,72
Алматинские МЭС	478	42	2	40	102	4	98	8,79	21,34
Восточные МЭС	295	22	3	19	49	1	48	7,46	16,61
Западные МЭС	264	28	1	27	40	2	38	10,61	15,15
Сарбайские МЭС	419	61	2	59	154	7	147	14,56	36,75
Северные МЭС	384	49	1	48	102	3	99	12,76	26,56
Центральные МЭС	424	61	2	59	110	4	106	14,39	25,94
Южные МЭС	434	53	1	52	119	6	113	12,21	27,42
НДЦ СО	108	8	-	8	17	-	17	7,41	15,74
Исполнительная дирекция	374	29	15	14	66	37	29	7,75	17,65
АО «Энергоинформ»	490	38	1	37	83	3	80	7,76	16,94
Итого	4 495	490	31	459	1 061	78	983	10,90	23,60

ПОИСК И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Для привлечения работников соответствующей квалификации, повышения их вовлеченности и обеспечения конкурентоспособности на рынке труда, Компания формирует предложение работодателя, которое состоит из следующих элементов:

- ◆ **уникальный опыт:** перед каждым работником открыта возможность получения профессионального опыта и внесения вклада в развитие Компании, тем самым увеличивая свою рыночную стоимость;
- ◆ **социальная значимость:** каждый работник вносит свой личный вклад в развитие Компании;
- ◆ **конкурентные условия работы:** вознаграждение с учетом рыночных ориентиров, возможности обучения и развития, социальные льготы;
- ◆ **корпоративные ценности:** деятельность Компании основывается на ценностях в стремлении создать благоприятную среду для продуктивной работы и самореализации работников.

Поиск и подбор персонала нацелен на назначение наиболее подходящих кандидатов, соответствующих предъявляемым требованиям по уровню квалификации, профессиональным, деловым и личностным качествам. Выбор кандидатов осуществляется по результатам конкурсного отбора с соблюдением принципов меритократии, прозрачности и объективности. При равных условиях приоритет отдается внутренним кандидатам Компании.

Источниками и методами для поиска и подбора квалифицированных специалистов могут быть:

- ◆ пул талантов;
- ◆ внутренние кандидаты (работники Компании/ дочерних организаций);
- ◆ работники группы АО «Самрук-Қазына»;
- ◆ электронная база данных кандидатов, сформированная на Единой онлайн платформе рекрутинга «Samruk Qyzmet»;

- ◆ электронная база специалистов, сформированная путем сбора и анализа резюме кандидатов по различным профессиональным направлениям;
- ◆ электронная база выпускников программ по развитию молодых специалистов/управлению талантами, реализуемых под эгидой АО «Самрук-Қазына»;
- ◆ размещение объявления на веб-сайте, в отраслевых сообществах, социальных сетях;
- ◆ использование деловых контактов, рекомендаций;
- ◆ привлечение рекрутинговых компаний.

Поиск и подбор персонала на вакантные должности АО «KEGOC» осуществляется с использованием рекрутингового сайта «Samruk Qyzmet». При рассмотрении и предварительном отборе кандидатов по резюме (скрининг) обеспечивается контроль за обязательным соответствием кандидатов квалификационным требованиям вакантных должностей. В отчетном году были объявлены 191 вакансий. По результатам проведенных конкурсных процедур за отчетный период были приняты 143 внешних кандидата, 33 вакансии закрыто внутренними кандидатами. Процент вакансий, заполненных внутренними кандидатами, составил — 17,3%.



Показатели поиска и подбора персонала на вакантные должности АО «KEGOC»

	2020	2021	2022	2023	2024
Общее количество нанятых работников	343	451	551	543	403
Пул талантов	14	19	21	12	13
Внутренние кандидаты	5	17	34	61	33
Привлечение рекрутинговых компаний, в т.ч. электронная база данных кандидатов рекрутинга «Samruk Qyzmet»	80	107	192	170	143
в том числе с применением интервьюирования и оценки компетенций кандидатов на должности уровня CEO-1	2	3	4	1	2
Затраты на интервьюирование на 1 человека, млн тенге	0,49	0,65	0,42	0,43	0,50
Электронная база выпускников программ по развитию молодых специалистов/управлению талантами	2	0	3	0	0
Электронная база специалистов, сформированная путем сбора и анализа резюме кандидатов по различным профессиональным направлениям	242	308	301	247	221

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ

Оплата труда работников Компании производится в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Коллективным договором, трудовыми договорами, внутренними документами по оплате труда и премированию.

Система оплаты труда и мотивации включает в себя постоянную и переменную части, социальные выплаты, а также нематериальное стимулирование.

Руководствуясь принципами прозрачности, открытости, внутренней справедливости и внешней конкурентоспособности, Компания совершенствует систему признания заслуг работников, поощрения за достижения результатов работы и систему оплаты труда для соблюдения баланса интересов Компании и работников. Для реализации данного направления используются следующие подходы:

- ♦ регулярный анализ уровня заработных плат и его тенденций на рынке труда в разрезе отраслей и регионов;
- ♦ поддержание уровня заработных плат в соответствии с целями и финансово-экономическими возможностями Компании;
- ♦ открытые и прозрачные коммуникации для разъяснения работникам системы оплаты труда, с учетом актуальной ситуации в Компании и на рынке труда в целом;
- ♦ сохранение дифференцированного подхода к определению уровня заработных плат работников. Дифференцированный подход

системы вознаграждения по результатам внесенного вклада каждого подразделения и работника на результат деятельности Компании;

- ♦ сокращение разрывов в оплате труда между административно-управленческим и производственным персоналом, повышение заработных плат низкооплачиваемым работникам.

В Компании действует грейдовая система оплаты труда, основанная на методике «Hay Group» для АУП и инженерно-технического персонала. Данная система оплаты труда позволила построить схему должностных уровней, с учетом квалификации, стажа работы, а также уровня ответственности, с учетом обзора заработных плат и финансово-экономических возможностей Компании.

В соответствии с трудовым законодательством в Компании внедрена практика согласно которой по инициативе работника или работодателя по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

В Компании предусмотрены равное вознаграждение за труд мужчин и женщин, а также единый подход при определении оплаты труда мужчин и женщин в филиалах АО «KEGOC», расположенных во всех регионах страны. Должностные оклады работников АО «KEGOC» в 2024 году превышали минимальную заработную плату, установленную в Республике Казахстан.

Отношение стандартной заработной платы начального уровня работников АО «KEGOC» к установленной в Республике Казахстан минимальной заработной плате на 2024 год

Минимальный размер заработной платы в Республике Казахстан в 2024 году, тенге	Минимальный размер заработной платы в АО «KEGOC»* в 2024 году, тенге	Отклонение, %
85 000*	175 000**	105,9

* установленный с 1 января 2024 года минимальный размер заработной платы согласно Закону Республики Казахстан от 5 декабря 2023 года №43-VIII «О республиканском бюджете на 2024–2026 годы».

** под минимальным уровнем заработной платой подразумевается должностной оклад техника дочерней организации АО «Энергоинформ».

Отношение вознаграждения женщин к вознаграждению мужчин в АО «KEGOC**

GRI 405-2

	Мужчины	Женщины
Руководящие работники	8	2
Управленческий персонал и руководители структурных подразделений	576	74
Специалисты и рабочие	2 780	831

Соотношение среднемесячной заработной платы женщин и мужчин

Руководящие работники	1,29
Управленческий персонал и руководители структурных подразделений	1,00
Специалисты и рабочие	1,00

Соотношение среднемесячного совокупного годового вознаграждения женщин и мужчин*

Руководящие работники	1,45
Управленческий персонал и руководители структурных подразделений	1,09
Специалисты и рабочие	1,04

* Среднемесячное совокупное годовое вознаграждение одного работника определено путем деления суммы начисленного фонда заработной платы на фактическую численность работников и на количество месяцев в отчетном периоде. В фонд заработной платы включаются:

- заработная плата, начисленная по тарифным ставкам и должностным окладам;
- единовременные выплаты и премии;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
- оплата за неотработанное время.

Фактическая численность работников (принимаемая для исчисления средней заработной платы) — численность работников списочного состава за вычетом отдельных категорий работников, имеющих прикрепление к работе (лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком и другие).

** АО «KEGOC» осуществляет деятельность на всей территории Республики Казахстан (значимый регион деятельности), поэтому расчёт показателя проводится на уровне всей страны.

В целях повышения уровня конкурентоспособности заработной платы в отчетном году проведена работа по повышению должностных окладов/тарифных ставок работникам на 15% с 1 января 2024 года. При этом, в связи с востребованностью диспетчерского персонала на рынке труда, требующего высокий уровень профессиональной квалификации необходимый для выполнения функциональных обязанностей и длительный срок подготовки персонала должностные оклады вышеуказанной категории работников повышены на 20%. Также, в целях удержания рабочего персонала Цеха механизации и транспорта тарифные ставки повышены от 15% до 26% и внедрена доплата за работу на грузоподъемном механизме.

Для поддержания социальной стабильности и мотивации работников выплачены дополнительные премии к Дню Республики и Дню Независимости Республики Казахстан по 200 тыс. тенге, после удержания налогов и других обязательных отчислений каждому работнику.

В целях нематериального поощрения работников в честь празднования Дня Республики, Дня Независимости Республики Казахстан и Дня энергетика награждены 200 работников государственными, отраслевыми наградами и наградами АО «KEGOC».

В отчётном году выплачено 23,0 млн тенге в соответствии с внедренной практикой премирования работников при поощрении наградами и победившим в профессиональных и спортивных соревнованиях.

Показатель среднего уровня заработной платы в АО «KEGOC» в 2024 году

Средний размер заработной платы в промышленности Республики Казахстан в 2024 году, тенге	Средний уровень заработной платы в АО «KEGOC»* в 2024 году, тенге	Отклонение, %
564 800*	711 270**	28,1%

* согласно информации «Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан».

** среднемесячная заработная плата АО «KEGOC» за 2024 год.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

GRI 2-24

Деятельность Компании по социальной поддержке работников регламентируется следующими внутренними документами:

- ♦ Коллективный договор;
- ♦ Кадровая политика АО «KEGOC»;
- ♦ Правила оказания социальной поддержки работникам;
- ♦ Правила о поощрении и признании заслуг работников.

Вышеуказанные политики распространяются на всех работников Компании, включая временно принятых работников и работающих в режиме неполного рабочего времени.

В соответствии с указанными документами предусматривается оказание следующих видов социальной поддержки работникам АО «KEGOC»:

- ♦ материальная помощь;
- ♦ компенсационные выплаты;
- ♦ содействие в решении жилищных вопросов.

АО «KEGOC» с целью создания благоприятных условий для эффективной работы, повышения лояльности Компания оказывает: материальную помощь для оздоровления при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, к юбилейной дате, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью работника, членов семьи работника и пенсионера, состоящего на учете в АО «KEGOC», на оплату медицинского лечения работника и детей-инвалидов, инвалидов с детства, независимо от группы инвалидности и возраста. Работникам пенсионного возраста при их выходе на пенсию выплачивается компенсация.

Также, АО «KEGOC» оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи

с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

Компания предоставляет социальные отпуска с сохранением заработной платы в случаях регистрации брака, рождения ребенка, похорон близких родственников, в связи с юбилеем (50, 60 лет) и женщинам, одиноким отцам, опекунам, воспитывающим детей от 6 до 9 лет — первый день начала учебного года, родителям учащихся выпускного класса — 1 (один) день, в день проведения школой «последнего звонка». А также предоставляются дни отдыха для проведения профилактических прививок и родителям, имеющим детей-инвалидов до 18 лет с сохранением средней заработной платы. За отчетный год социальные отпуска были предоставлены 86 работникам.

Кроме того, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан Компания предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

- ♦ по выбору родителей — матери либо отцу ребенка;
- ♦ родителю, одному воспитывающему ребенка; другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;
- ♦ работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям. На время отпуска за работником сохраняется место работы (должность). В случае выхода на работу до истечения отпуска до достижения ребенком возраста трех лет работник предупреждает работодателя о своем намерении за месяц до начала работы. Так, в 2024 году такой отпуск предоставлен 37 работникам Компании (1 мужчине и 36 женщинам). Вернулись из отпусков по уходу за детьми в 2024 году

29 женщин и 2 мужчин. В соответствии с трудовым законодательством в 2024 году 2 женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, или отцам, воспитывающим детей без матери, предоставлены дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей).

В 2024 году реализован 3 этап Программы льготного кредитования АО «KEGOC», которая направлена на социальную поддержку работников с целью удержания и привлечения востребованных для Компании высококвалифицированных кадров. В результате, за 2024 год 9 работников приобрели жилье. Кроме того, в отчетном году Компания оказала содействие в решении жилищных вопросов 141 работникам путем частичного возмещения расходов по оплате жилища на общую сумму 182,7 млн тенге.

ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ, ПОСТРАДАВШИМ ОТ ПАВОДКОВ

В связи с чрезвычайной ситуацией с затоплением в паводковый период населённых пунктов, затронувшим ряд регионов Казахстана в апреле 2024 года, некоторые работники филиалов АО «KEGOC» понесли значительный ущерб. В результате масштабных паводков в городах Кульсары, Петропавловск, Есиль, Актобе, Уральск, Аркалык, жилые дома и имущество 15 работников и 1 работника аутстаффинга, подверглись подтоплению. В целях оказания материальной помощи работникам, пострадавшим от паводков, работниками АО «KEGOC» были добровольно собраны средства из однодневного заработка на сумму 54,7 млн тенге. Собранные средства были распределены работникам по степени нанесенного ущерба.

Таким образом, в 2024 году объем средств, направленных на социальную поддержку работников Компании, составил 829,2 млн тенге.

В 2024 году общие расходы на работников Компании, включая заработную плату, социальную поддержку, обучение и т.д. составили 43,6 млрд тенге (в 2019 году — 23,2 млрд тенге, в 2020 году — 25,2 млрд тенге, в 2021 году — 26,2 млрд тенге, в 2022 году — 31,8 млрд тенге, в 2023 году — 37,5 млрд тенге).

В 2024 году была реализована часть мероприятий в рамках программы, направленной на улучшение благополучия сотрудников. Эти меры ориентированы на создание более комфортных условий работы и повышение общего уровня удовлетворенности работников.

В целях усиления внутренних коммуникаций создано сообщество «Online KEGOC» в мессенджере «WhatsApp», где осуществляется регулярная рассылка новостей и сообщений по вопросам HR, а также созданы группы для рассылки онлайн курсов.

Кроме того, в текущем году внедрена практика проведения информационных сессий на различные темы по физическому здоровью, здоровому питанию, психологии и полезные знания в управлении личными финансами.

В 2024 году была поддержана важная инициатива для улучшения психологического здоровья работников. В 2025 году будет введена штатная единица психолога. Это позволит значительно поддерживать работников в стрессовых ситуациях, улучшить общую атмосферу в коллективе и эмоциональное благополучие.

В 2025 году планируется продолжить реализацию мер по повышению благополучия работников.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

В АО «KEGOC» инвестиции в обучение и развитие работников соответствуют потребностям Компании в достижении его стратегических целей. Каждый работник несет ответственность за свое обучение и развитие на основе принципа 70/20/10 в соответствии с индивидуальным планом развития.

Систематизация знаний, формирование качественного кадрового потенциала происходит через саморазвитие, обучающие мероприятия, наставничество, коучинг, реализуемые проекты, формирование профессиональных сообществ.

По результатам сбора и анализа потребностей, с учетом индивидуальных планов развития, сформирован и утверждён План обучения персонала АО «KEGOC» на 2025 год и Программа развития профессиональных компетенций персонала АО «KEGOC».

Одними из ключевых задач для целей сохранения и наращивания конкурентного преимущества Компании являются:

- ♦ приоритет обучения инженерно-технических специалистов и рабочих профессий;
- ♦ реализация учебных программ развития компетенций с учетом потребностей бизнеса;
- ♦ участие в модульных программах обучения АО «Самрук-Қазына»;
- ♦ развитие единой системы внутреннего тренерства, наставничества, менторства и коучинга с целью развития внутренней экспертизы и др.

Программа развития профессиональных компетенций персонала АО «KEGOC» сфокусирована на развитии следующих компетенций в области:

- ♦ электроэнергетики;
- ♦ программного обеспечения;
- ♦ устойчивого развития;
- ♦ ИТ и телекоммуникаций;
- ♦ международной сертификации;
- ♦ законодательства.

Обучение персонала проводится с использованием всего спектра современных методов обучения: бизнес-практикумы, семинары, тренинги, стажировки, повышение квалификации, программы профессиональной подготовки и переподготовки, форумы, конференции. В этом году проведена работа по централизации процесса администрирования обучения персонала в HR подразделении.

В отчетном году прошли обучение 2 582 работников, что составляет 57,4% от списочной численности работников. Фактические затраты АО «KEGOC» на обучение за 2024 год составили 327,4 млн тенге. Средняя сумма, затраченная на обучение и развитие в расчете на 1 работника, составляет 126,80 тыс. тенге.

По итогам анализа уровня образования персонала за 2023 год, 29% работников имеют среднее или средне-специальное образование. В целях повышения уровня квалификации, а также предоставления возможности карьерного развития в Компании в отчётном году разработана и утверждена Программа обучения в высших учебных заведениях Республики Казахстан, согласно которой 80% затрат на обучение будет компенсировано работнику работодателем.



2 582
чел.

работники, прошедшие
обучение в 2024 году

327,4
млн тенге

затраты АО «KEGOC»
на обучение

41,23
часов

среднее количество
часов обучения
на 1 работника

Количество работников, прошедших обучение в 2024 году, чел.

	АУП	ПП
Мужчин	105	2 037
Женщин	205	235
Всего	310	2 272

Среднегодовое количество часов обучения на 1 работника в 2024 году составило 41,23 часов. Общее количество часов обучения составило 105 003 часов.

Количество часов обучения персонала АО «KEGOC» в 2024 году

	Мужчины	Женщины	АУП	ПП
Общее количество часов обучения	83 473	21 530	18 345	86 658
Среднее количество часов обучения на 1 работника	32,8	8,5	7,2	34

Стоимость обучения персонала АО «KEGOC» в 2024 году, млн тенге

Направление обучения	Сумма
Электроэнергетика, диспетчеризация, релейная защита	56,8
Охрана труда и производственная безопасность и обязательные обучения	38,9
Телекоммуникаций и информационных технологий	21,6
Финансы, экономика, бухгалтерский учет	15,9
Экология и ESG	5
Капитальное строительство	5,4
Прочие	43,7
Итого (без командировочных расходов)	187,33

В Компании в 2024 году реализованы следующие программы развития работников, оказавшие положительное влияние на бизнес Компании:

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ «SOFT SKILLS»

Описание программы

Серия тренингов на темы:

- ◆ Успешные публичные выступления и взаимодействие со СМИ;
- ◆ Навыки ведения переговоров, внутренних коммуникаций и тайм-менеджмент.

Бизнес-преимущества

- ◆ Повышение качества внутренних коммуникаций;
- ◆ Улучшение публичного имиджа Компании;
- ◆ Повышение производительности труда;
- ◆ Снижение уровня конфликтности и повышение командной эффективности.

ПРОГРАММА «ЖЕТІ ҚАДАМ»

Описание программы

Модульная программа развития молодых лидеров. Участие приняли 5 молодых специалистов с целью развития управленческих, стратегических и командных навыков.

Бизнес-преимущества

- ◆ Формирование кадрового резерва;
- ◆ Повышение вовлеченности молодежи;
- ◆ Подготовка будущих руководителей;
- ◆ Снижение риска потери перспективных кадров.

Также, впервые в АО «KEGOC» организован и проведен Форум молодых работников. Программой Форума были предусмотрены встречи с руководством Компании, стратегические сессии, обучение на тему «Управления изменениями», а также физические активности на открытом воздухе. В программе Форума приняли участие 53 человека.

В 2024 году продолжено развитие института внутреннего тренерства. Организовано обучение внутренних тренеров «Тренинг для внутренних тренеров». Проведена работа по сбору потребностей во внутреннем обучении от структурных подразделений Компании и утвержден график внутреннего обучения на год. В 2024 году проведено 15 обучений внутренними тренерами.

С целью развития системы управления знаниями и более широкого охвата аудитории для передачи знаний, и развития компетенций внедрена инициатива по созданию обучающих видеокурсов по различным направлениям деятельности АО «KEGOC». Работникам Компании предоставляется возможность структурировать, сохранить и поделиться своими знаниями с коллегами, создавая обучающие видеокурсы.

В целях предоставления базы для прохождения практики Компания на постоянной основе сотрудничает с учебными заведениями. Студенты среднетехнических и высших учебных заведений ежегодно проходят производственные и преддипломные практики в структурных подразделениях Компании. В 2024 году производственную практику прошли — 435 студентов.

Кроме того, с целью повышения кадрового потенциала, совершенствование приоритетных, актуальных направлений деятельности АО «KEGOC» в 2024 году по программе MBA прошли обучение руководители уровня CEO-1 и CEO-2.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Компания совершенствует систему управления эффективностью, которая способствует развитию потенциала работников в целях достижения ими конкретных результатов.

Ключевыми задачами Компании развития системы управления эффективностью являются:

- ◆ каскадирование КПД от корпоративных бизнес-целей до каждого работника;
- ◆ объективность оценки, обязательная обратная связь по результатам оценки для всех уровней руководителей и работников;
- ◆ регулярность оценки и сохранение неизменной методики для мониторинга динамики эффективности работников, а также, при необходимости, использование дополнительных видов оценки деятельности.

Оценка деятельности работника основана на принципах меритократии, осуществляется на регулярной основе. Ежеквартально оценивается степень достижения поставленных целей и задач, ежегодно проводится комплексная оценка деятельности по результатам работы и по компетенциям работника (согласно модели компетенций).

Комплексной оценкой деятельности предусмотрено распределение работников в карте талантов в зависимости от результативности выполнения КПД/целей и уровню их компетенций (профессионализм и потенциал).

Оценка по компетенциям осуществляется согласно утвержденной модели компетенций и дает наиболее объективное представление о личных и профессиональных качествах работников. Модель компетенций Компании охватывает оценку таких направлений как:

- ◆ Профессиональные знания и опыт;
- ◆ Отношение к Компании и коллегам;
- ◆ Личная эффективность;
- ◆ Ориентированность на достижение результата;
- ◆ Работа в команде;
- ◆ Управленческие компетенции.



КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ АО «KEGOC», ПРОШЕДШИХ В 2024 ГОДУ КОМПЛЕКСНУЮ ОЦЕНКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ ПО ИТОГАМ 2023 ГОДА, СОСТАВИЛО 1 991 РАБОТНИКОВ ИЛИ 51% ОТ СПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ 424 РАБОТНИКА АУП И 1 567 РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА.

В зависимости от результата оценки деятельности могут приниматься следующие управленческие и развивающие решения:

- ♦ о пересмотре уровня заработной платы;
- ♦ о выплате премии/вознаграждения по итогам квартала/года;
- ♦ о рассмотрении кандидатуры работника для зачисления в пул талантов (кадровый резерв);
- ♦ о дальнейшем развитии работника.

В качестве инструментов долгосрочного стимулирования персонала в Компании действует система управления талантами, которая предусматривает для работников, демонстрирующих высокий уровень квалификации и результаты работы, перспективы карьерного развития, инвестиции в обучение и развитие работников, а также признания заслуг работников и поощрение за достижения в работе.

На ежегодной основе по результатам оценки деятельности актуализируется состав пула талантов. В отчетном году утверждены Менеджмент и Функциональный пулы, в количестве 265 человек, а также перечень ключевых должностей и список менторов.

Для определения результативности данного процесса используется показатель «Процент назначений из Функционального/Менеджмент пула», который за отчетный период составил — 73%.

В целях развития перспективных работников проводятся ежегодные встречи членов Совета директоров АО «KEGOC» и руководства Компании с членами пула талантов.

Для обеспечения комплексного процесса профессиональной ориентации работника, а также оказание помощи работникам в их профессиональном становлении в Компании действует система наставничества. В 2024 году 58 наставникам за подготовку стажеров выплачено вознаграждение в сумме 8 104,4 тыс. тенге.

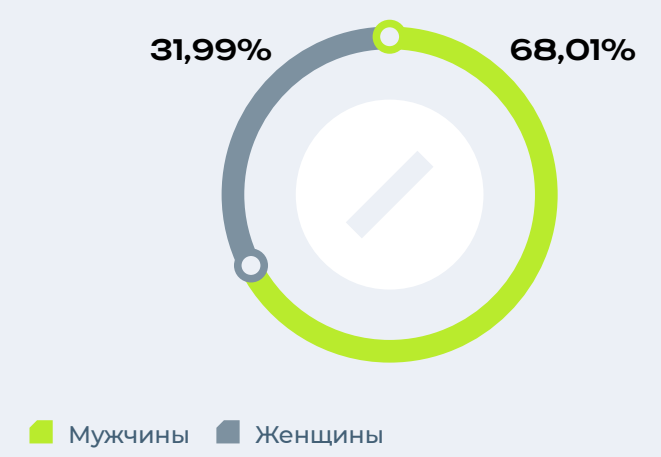
Наставники, добившиеся лучших показателей в воспитании молодежи, принимают участие в ежегодном конкурсе на присуждение звания «Лучший наставник года». В отчетном году победителем конкурса стал Громов Илья Вячеславович, ведущий инженер Службы релейной защиты и электроавтоматики филиала АО «KEGOC» «Алматинские МЭС».

В качестве мер долгосрочной мотивации работников, зачисленных в пул преемников на ключевые должности, направляют на долгосрочное обучение по программам MBA DBA.

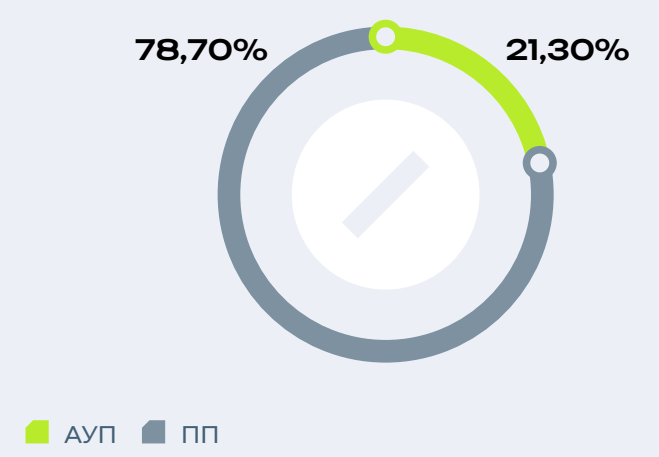
Кроме того, в Компании на регулярной основе проводятся заседания квалификационных комиссий для присвоения категорий и разрядов специалистам и рабочему персоналу. Члены квалификационной комиссии оценивают работников по результатам профессионального собеседования, что позволяет объективно выявить уровень знаний, навыков и опыта каждого сотрудника. В 2024 году присвоены 125 специалистам категорий и 157 рабочим разряды.



Гендерная структура прошедших аттестацию работников, %



Структура прошедших аттестацию работников по категориям, %



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И АНАЛИТИКА ДАННЫХ

В рамках ежегодной процедуры формирования и утверждения Плана мероприятий (Бизнес-плана) на 5-летний период на скользящей основе и Бюджета АО «KEGOC» на год осуществляется стратегическое кадровое планирование.

На период 2025-2029 годы запланированы следующие виды затрат на персонал: оплата труда и премирования, социальная поддержка, налоги и обязательные отчисления, обучение и развитие, а также потребность в дополнительной численности.

ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЫВАЮТСЯ ДАННЫЕ ОБЗОРА ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ, СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛИ И РЕГИОНА, УРОВЕНЬ ИНФЛЯЦИИ, А ТАКЖЕ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ КОМПАНИИ.

Планирование численности персонала в Компании осуществляется на основе инвестиционной программы, показатели текучести кадров, прогнозируемое количество работников, предпенсионного возраста и др. На период 2025-2029 годы запланирована дополнительная численность на обслуживание объектов, вводимых в рамках реализации инвестиционных проектов «Объединение энергосистемы Западного Казахстана с ЕЭС РК» и «Усиление электрической сети Южной зоны ЕЭС Казахстана» в 2027-2028 годах.

Расчет дополнительной численности произведен на основе Нормативов численности персонала электросетевых организаций, осуществляющих эксплуатационные и ремонтные работы на межсистемных линиях электропередачи и подстанциях, разработанных и согласованных с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и Министерством энергетики Республики Казахстан, в соответствии с Правилами представления, рассмотрения и согласования норм труда и (или) параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), утвержденными приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.12.2015 г. №1037.

В рамках преемственности поколений на ежегодной основе актуализируется список работников, предпенсионного возраста перед которыми, согласно внутренней процедуре ставятся цели по подготовке преемников и передачи знаний в течение календарного года.

В Компании проводится работа по развитию производственных отношений (IR — industrial relations). В данном направлении на основании результатов IR скрининга разработан план мероприятий по устранению выявленных несоответствий.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗА

94%

доля членов профсоюзной организации работников АО «KEGOC» от общего числа сотрудников



Работники АО «KEGOC» обладают правом на свободу объединения, включая создание и вступление в общественные организации, представляющие их интересы. Компания поддерживает участие персонала в политической, образовательной, благотворительной и иной общественной деятельности, при условии, что она не препятствует исполнению трудовых обязанностей и не наносит вреда обществу.

АО «KEGOC» ПРИЗНАЁТ И ПОДДЕРЖИВАЕТ ПРАВО РАБОТНИКОВ НА ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ.

Коллективный договор, разработанный с учетом предложений всех работников Компании и заключенный между АО «KEGOC» и его трудовым коллективом на 2021-2025 годы, предусматривает процедуры присоединения к нему, вопросы регулирования трудового распорядка, в том числе времени отдыха при социальных отпусках, оплаты труда, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья работников, предоставления социальных гарантий и компенсаций, конкретизирует меры по поддержке работников и развитию кадрового потенциала, медицинского страхования и культурно-массового досуга работников. В него внесены новые изменения и дополнения в части обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств Компании. Также в нем отражены вопросы, касающиеся социальной поддержки ветеранов ВОВ и лиц, приравненных к ним, ветеранов-энергетиков, состоящих на учете в Компании.

GRI 2-30

Коллективный договор распространяет свое действие на всех работников АО «KEGOC» (100%) вне зависимости от вида занятости.

В соответствии с условиями Коллективного договора, работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда — не менее чем за пятнадцать календарных дней. Минимальный срок уведомления работников при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников, предусмотрен Коллективным договором Компании, и составляет один месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Профсоюзная организация работников энергетической отрасли была создана 27 марта 2003 года на профсоюзной конференции работников АО «KEGOC». Профсоюз призван контролировать соблюдение законодательства о труде, сохранение и реализацию гарантий и компенсаций, льгот.

Сегодня структура ОО «Энерготехпрофсоюз» насчитывает 10 первичных профсоюзных организаций. Общая численность членов профсоюзной организации работников АО «KEGOC» 3 759 человек, что составляет более 94% от общего числа работников Компании. Рост численности членов профсоюза по сравнению с прошлым годом составляет более 7%.

Являясь членом Республиканского объединения профсоюзов Казахской конфедерации труда, профсоюзная организация АО «KEGOC» является постоянным членом рабочей комиссии и принимает активное участие в работе комиссии Министерства труда и социальных защиты населения Республики Казахстан по Трудовому кодексу и Закону Республи-

ки Казахстан «О профсоюзах», а также принимала участие в разработке проекта Генерального соглашения и Отраслевого соглашения.

В отчетном периоде профсоюзные комитеты активно участвовали в организации и проведении мероприятий социального, спортивного и оздоровительного характера. Особое внимание уделяется ветеранам энергетической отрасли и участникам Великой Отечественной войны: оказывалась материальная и финансовая помощь, предоставляются льготные путевки в санатории, а также организуется участие в корпоративных мероприятиях. В честь Дня пожилых людей были организованы поздравления ветеранов Компании.

В рамках повышения правовой грамотности и компетенций профсоюзного актива было проведено обучение членов Согласительной комиссии на тему «Трудовые споры: основы трудового законодательства Республики Казахстан, ведение переговоров и достижение консенсуса». С целью подведения итогов деятельности за 2023 год и обмена опытом 3 мая 2024 года в г. Шымкент состоялась отчетная конференция с участием сотрудников филиала «Южные МЭС» и делегатов.

Особое внимание профсоюзные комитеты уделяют вопросам охраны труда. Общественные инспекторы регулярно проводят выездные проверки на производственных объектах Компании, по результатам которых принимаются меры по улучшению условий труда. В течение 2024 года были организованы конкурсы: «Лучший наставник года», «Лучший филиал по соблюдению требований охраны труда» и «Лучший технический инспектор по охране труда».

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ВОЛОНТЕРСТВО

В целях улучшения командной работы, лояльности, благоприятной атмосферы в коллективе на регулярной основе работники Компании принимают участие в корпоративных мероприятиях.

В 2024 году в АО «KEGOC» было организовано празднование таких мероприятий, как «День энергетика» и ежегодный конкурс рисунков среди детей работников ко «Дню защиты детей».

Работники Компании участвовали в спартакиадах АО «KEGOC» и АО «Самрук-Қазына», а также в других спортивных мероприятиях: в благотворительном марафоне-забеге Charity marathon АО «Самрук-Қазына», в турнире, организованном ОО «Казахстанская Лига Любителей Футбола», в первенстве г. Астаны «Весна-23» по мини футболу.



В рамках молодежной политики и реализации плана мероприятий Совета по делам молодежи АО «KEGOC» впервые проведен молодежный форум, а также представители филиалов приняли участие в модульной программе развития молодых лидеров «Жеті Қадам», организованном АО «Самрук-Қазына».

Кроме того, работники Компании принимали участие в следующих волонтерских акциях: «День донора», в экскурсионном проекте «Туған елге саяхат», где участвовали дети работников, работающих в отдаленных регионах; проект Корпоративного фонда «Samruk-Kazyna Trust» — «All ability Camp» с вовлечением детей и подростков с особыми потребностями в спорт через организацию спортивных лагерей, а также мотивацией родителей через Клубы для родителей; традиционная благотворительная акция «Соберем в школу ребенка» с вручением детям из малоимущих и малообеспеченных семей рюкзаков со школьными принадлежностями и канцелярскими товарами; эко челлендж «Бережное и чистое содержание природы» и экологическая акция «Таза Қазақстан» с проведением субботников по расчистке памятных мест и детских площадок от мусора и снега, с доставкой угля жителям частных домов и посадкой зеленых насаждений и деревьев; «День пожилых людей» с чествованием пенсионеров, состоящих на учете в АО «KEGOC», ветеранов ВОВ и тружеников тыла, с доставкой продуктовых корзин.

Работники оказывают активное содействие своим коллегам и детям коллег с тяжелыми формами заболеваний, организовывая благотворительные челленджи, и все, как один, приняли участие в гуманитарной и благотворительной помощи пострадавшим от весенних паводков и наводнений.