



Адами капиталға инвестициялар

Біз өз қызметкерлерімізді Компанияның табыстылығымен ажырамастай байланысты басты актив және ең үлкен құндылық ретінде қарастырамыз. Әлеуметтік жауапкершілік қағидаттары аясында біз персоналды басқару жүйелерін үнемі жетілдіріп отырамыз, қолайлы еңбек жағдайларын жасауға, дарынды кадрларды тартуға және ұстауға, сондай-ақ олардың әлеуметтік қорғалуы мен тұрақтылығын қамтамасыз етуге ұмтыламыз.

Біз мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтейміз, еңбек заңнамасының талаптарын, корпоративтік және кәсіби этика қағидаттарын сақтаймыз. Біздің корпоративтік мәдениетіміз жалдау және тікелей жұмысқа орналасуда тең мүмкіндіктер жасауға, кемсітушіліктің кез келген түріне жол бермеуге және адам құқықтарын қорғауға ұмтылады.

**2023 жылғы 31 желтоқсандағы
жағдай бойынша персоналдың
тізімдік саны**

17 892

адамды құрады

**2023 жылы "Самұрық-Энерго" АҚ
компаниялар тобы қызметкерлерінің
орташа жалақысы айына**

487 399

теңгені құрады



Компанияның қолданатын тәсілдемесу барлық жастағы адамдардың өмір сүру сапасы мен әл-ауқатын жақсартуды, өмір бойы инклюзивті және сапалы білім беруді, сондай-ақ гендерлік теңдікке қол жеткізуді және әрбір адам үшін лайықты еңбек жағдайларын жасауды қоса алғанда, БҰҰ ТДМ қағидаттарына сәйкес келеді. Адам әлеуетін дамытуға және қызметкерлердің құзыреттерін дамыту қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған негізгі құжат Кадр саясаты болып табылады. Компанияның корпоративтік мәдениеті стратегиялық бастамаларды табысты жүзеге асыруға ықпал ететін жұмысқа орналасудың тең мүмкіндіктеріне, кемсітушілікке жол бермеуге және адам құқықтарын қорғауға ерекше көңіл бөледі.

Стратегияны іске асыруды қамтамасыз ету мақсатында және Директорлар кеңесінің 2023 жылғы 28 шілдедегі шешімімен (№10/23 хаттама) «Самұрық-Энерго» АҚ 2023-2031 жылдарға арналған Кадр саясатының жаңа редакциясы бекітілді. «Самұрық-Энерго» АҚ саясаты басқару жүйесін, адами ресурстарды басқару қағидалары мен басты бағыттарын анықтайды және «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобының барлық еншілес ұйымдары үшін міндетті болып табылады.

Кадрлық саясатты әзірлеу кезінде мүдделі тараптардың талаптары мен пікірлері, соның ішінде жалғыз акционердің, ішкі мүдделі тараптардың пікірі, GRI және ISO 10018 халықаралық стандарттарына және т.б. сәйкес тәжірибелер, сондай-ақ реттеуші органдардың талаптары ескерілді.

Компанияның Кадр саясаты тұрақты даму қағидаларына негізделген — стейкхолдерлердің мүдделеріне құрметпен қарау, адам құқықтарын сақтау, ашықтық, есеп берушілік, айқындық, заңдылық, әдепті мінез-құлық, жеке өзінің үлгі болуы, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер шиеленісіне жол бермеу, жұмысқа орналасу кезіндегі тең мүмкіндіктер, кемсітпеушілік, жыныстық алымсақтыққа жол бермеу және басқалар.

HR-функциясының стратегиялық рөлі персоналды таңдау мен оқытуды қоса алғанда, адам ресурстарының сандық және сапалық аспектілерін ұзақ мерзімді жоспарлау болып табылады.

Біз компанияның бизнес-үдерістерін, мақсаттары мен қажеттіліктерін ескере отырып, ай сайынғы және тоқсандық есептер арқылы адам ресурстарын басқарудың тиімділігі мен нәтижелілігін үнемі талдап отырамыз. Алынған мәліметтер негізінде біз персоналды басқару жүйесін жетілдіріп, қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне арналған жаңа әлеуметтік бағдарламаларды әзірлейміз. Мұндай тәсілдеме БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарына жету бойынша іс-шараларды іске асыруға себепші болады.

²¹ "Мемлекеттік органдар мен квазимемлекеттік сектор субъектілерінің штат санының лимиттерін оңтайландырудың кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 28 шілдедегі №633 Жарлығы, "Самұрық-Қазына" АҚ қорының 2021 жылғы 20 тамыздағы №23-01-05.8/4701 тапсырмасы, "Самұрық-Қазына" АҚ Басқармасының шешімі 2022 жылғы 24 қаңтардағы №06/22 хаттама. "Самұрық-Энерго" АҚ Директорлар кеңесінің шешімі 2022 жылғы 25 ақпандағы №02/22 хаттама.

Тартымды еңбек жағдайларын жасау

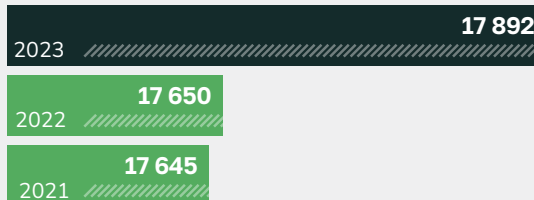
2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша персоналдың тізімдік саны 17 892 адамды құрады. Орташа жұмыс өтілі — 16 жыл. Қызметкерлердің орташа жасы — 41 жас. 2023 жылы толық жұмысбасты персоналдың үлесі 100% құрады.

2023 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ Корпоративтік орталығының ұйымдық құрылымы және штаттың саны 150 қызметкер деп бекітілді.²¹

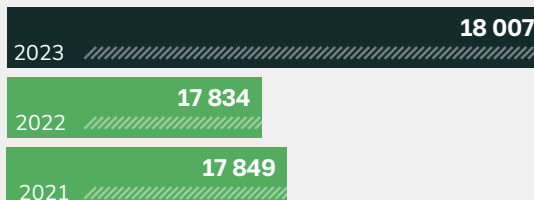
GRI 2-7, 405-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.6

Қызметкер санының динамикасы, адам

Қызметкер құрамының тізімдік саны



Қызметкер құрамының жалпы саны



GRI 2-7c

«Самұрық-Қазына» АҚ-ның, оған қоса бірлескен және тәуелді ұйымдарының, АҚС шарт және аутстафинг шарты бойынша қабылданған қызметкерлерді қоспағанда, 2023 жылдың соңындағы персоналының жалпы тізімдік саны 17 892 адамды құрады. Кезең соңындағы тізімдік саны 31.12.2023 ж. жағдай бойынша «Самұрық-Энерго» АҚ компанияларының еншілес және тәуелді кәсіпорындарының штатына алынған қызметкерлер санымен анықталады.

GRI 2-8, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2

2023 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша «Самұрық-Энерго» АҚ-да 474 штаттан тыс қызметкер жұмыс істеген. Бұл қызметкерлермен өзара қатынастар «Самұрық-Қазына» корпоративтік университетінің кадрлық қызметтерін сатып алу туралы шарттың талаптарына сәйкес құрылады.

Штаттан тыс қызметкерлердің саны, адам

Көрсеткіш	Аутстаффинг	Азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт	Барлығы
Қызметкер құрамының тізімдік саны	0	474	474

GRI 2-8b

Қоғамның қызметкерлері болып табылмайтын персонал арасындағы шарттық қатынастардың ең көп тараған түрі азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт (АҚС) және аутстаффинг шарты болып табылады. Компанияның қызметкерлері болып табылмайтын, бірақ «Самұрық-Энерго» АҚ бақылайтын персоналдың жалпы саны — 474 адам. АҚС шарт және аутстаффинг шарты бойынша жалданған қызметкерлер жобалық немерсе маусымдық жұмысты орындау үшін тартылады.

Персоналды іріктеп алу және кадрлардың тұрақтамауы

Кадрларды іріктеп алу практикасы Компанияның қажеттіліктері мен стратегиялық мақсаттарын талдаудың негізінде жүзеге асырылады. Кандидаттарды іріктеп алу кезіндегі басты критерийлер олардың кәсіби біліктілігі, жұмыс тиімділігі, ынталануы және Компанияның корпоративтік құндылықтарына сәйкестігі болып табылады. Бос жұмыс орындары Компанияның сайтында және «Samruk Qyzmet» (QSamruk.kz) рекрутингінің Бірыңғай онлайн-платформасында орыс және қазақ тілдерінде жарияланады. Конкурстық іріктеу нәтижелері бойынша әр кандидатқа кері байланыс беріледі, ал нәтижелері «Samruk Qyzmet» платформасында жарияланады. Конкурстық рәсімдерді өткізу кезінде ішкі кандидаттар, соның ішінде Компания дарындары пулынан кандидаттар басым құқыққа ие болады.

2021-2023 жж. Компанияның бос жұмыс орындарының

62%

ішкі кандидаттармен жабылды

GRI 401-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2

2023 жылы 2 818 адам, оның ішінде

25%

әйелдер жалдап алынды

КЕЙС

Жаңа қызметкерлерді бейімдеу бағдарламалары

Біз «Самұрық-Қазына» АҚ кадрлық әлеуетін дамыту үшін жаңа қызметкерлерді бейімдеу механизмдерін тұрақты түрде жетілдіріп тұрамыз. Компанияда Бейімдеу бағдарламасы қолданылады, оның аясында арнайы цифрлық платформа арқылы жаңа қызметкерлер үш ай бойына электронды бейімдеу курсынан өтеді, оның ішінде теориялық және тәжірибелік сабақтар қамтылған. Бұл Бағдарлама қызметкерлердің жаңа жұмыс ортасына бейімделу үдерісін жеңілдетуге және олардың кәсіби өсуіне негіз салуға арналған. Кадрлық әлеуетті дамыту үшін «Самұрық-Қазына» АҚ-да жаңа қызметкерлердің бейімделу кезеңін жеңілдетуге бағытталған жаңа бағдарлама енгізілді. Бағдарлама теориялық және тәжірибелік оқуды ұсынатын арнайы цифрлық платформадағы үш айлық курстан құралады.



2023 жылы персоналдың тұрақтамауының жалпы деңгейі 14% құрады, бұл индустрия бойынша орта есеппен «норма шегіндегі» критерийлерге сай.

2023 жылы «Алматы электр станциялары» АҚ А. Жақұтов атындағы ЖЭО-2 газдандыру жөніндегі жобаларды іске асырумен байланысты Қызметкерлерді қысқарту бағдарламасын әзірледі. Бұл бағдарлама ЖЭО-2 электр жабдықтарын қолданыстан шығарумен байланысты қысқартылуға жататын қызметкерлерге қолдау көрсетуді көздейді. Қысқартылған қызметкерлерді жұмысқа орналастыру шараларына өңірде іске асырылып жатқан жаңа жобаларды іздеу, қызметкерлерді өңірдегі «тектес» кәсіпорындарға ұқсас жұмыс орындарына ауыстыру мүмкіндігі, сондай-ақ қысқартылатын қызметкерлерді нақты кәсіпорындарда жұмыс күшіне қажеттілік болған жағдайда басқа өңірлерге көшіру мүмкіндігі жатқызылған.

Сол сияқты қысқарту бағдарламасы төмендегідей ЕТҰ-да да бекітілген: «Болат Нұржанов атындағы Екібастұз МАЭС-1» ЖШС, «Шардара СЭС» АҚ, «У.Д.Қантаев атындағы Мойнақ СЭС» АҚ және «Екібастұз МАЭС-2» АҚ.

Еңбекақы төлеу

Біз еңбекақыны әділ төлеуді қамтамасыз етуге ерекше көңіл бөлеміз. 2023 ж. «Самұрық-Энерго» АҚ Компаниялар тобының қызметкерлеріне төленген орташа жалақы айына 487 399 теңгені құрады.

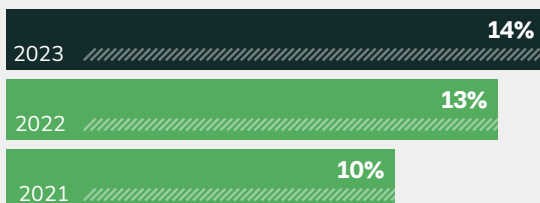
Компания мерзім сайын еңбекақыны индексациялайды, сондай-ақ сыйлықақы беру жүйелерін енгізеді.

«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру ережелері Компанияның басты ішкі құжатында қамтылған, ол құжатта қызметкерлерге еңбекақы төлеу және ынталандыру бойынша негізгі құрамдас пакеттер анықталған.

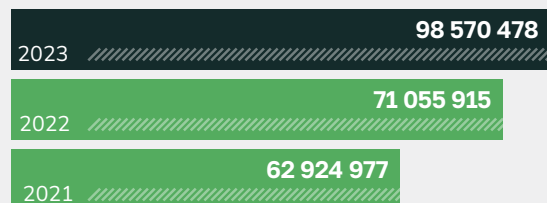
«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерге еңбекақы төлеу және сыйақы беру турналы саясаты қызметкерлерге сыйақы беру және ынталандыру пакетінің негізгі құрамдас бөліктері ресми түрде анықталған Компанияның негізгі ішкі құжаты болып табылады.

GRI 401-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.2

Кадрлардың тұрақтамау динамикасы, %



Еңбекақы қоры, мың теңге



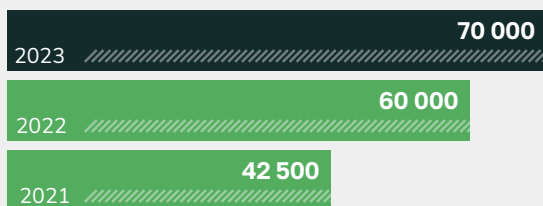
2023 жылдың ішінде Қазақстан Республикасы Энергетика министрінің 2023 жылғы 26 мамырдағы №192 Бұйрығына сәйкес «Самұрық-Энерго» АҚ станцияларына арналған электр энергиясына сол жылғы 01 маусымында қолданысқа енгізілетін жаңа шекті тарифтер бекітілді. Сондай-ақ электр энергиясын беру және жылу энергиясын шығару бойынша реттелетін қызметке, сәйкесінше 01 шілде мен 01 тамызда қолданысқа енгізілетін тарифтер бекітілді.

ЕТҮ Еңбекақы қоры шығыстары түзетілген жоспарда бекітілген тарифтерге сәйкес келтірілді және «Болат Нұржанов атындағы Екібастұз МАЭС-1» ЖШС, «Екібастұз МАЭС-2» АҚ, «Алматы электр станциялары» АҚ, «Шардара СЭС» АҚ, «Мойнақ СЭС» АҚ, «Алатау Жарық Компаниясы» АҚ жалақысы 10%-ға көтерілді.

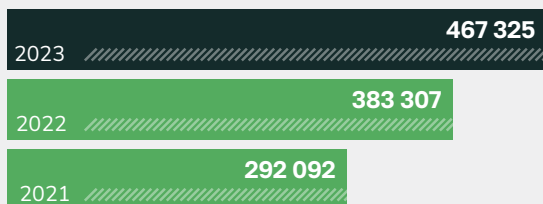
GRI 202-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.2

Компаниядағы еңбекақының елдегі деңгейге арақатынасы, **теңге**

Елдегі ең төменгі еңбекақы



Өндірістік персоналдың орташа айлық еңбекақысы



Әйелдер мен ерлердің бастапқы деңгейдегі стандартты еңбекақысының елдегі деңгейге арақатынасы, **теңге**

Көрсеткіш	2022		2023	
	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер
Компанияның бастапқы деңгей қызметкерінің еңбекақысы	186 000	170 000	257 000	248 000
Елдегі ең төменгі еңбекақы	60 000	60 000	70 000	70 000
Арақатынасы, %	310	283,3	367,1	354,3

Негізгі еңбекақыдан басқа, Ұжымдық шартқа сәйкес Компанияда мыналар қарастырылған:

- үстеме жұмысты, мереке және демалыс күндердегі, түнгі уақыттағы жұмысты төлеу;
- үстеме және қосымша ақы төлеу;
- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (аса зиянды), қауіпті жұмыстарда еңбек ететін қызметкерлерге еңбекақы төлеу;
- қосымша жыл сайынғы төленетін демалыс;

- еңбек шартын бұзған жағдайда зейнетке шығуына байланысты қызметкерлерге үш еңбекақы мөлшерінде өтемақы төленеді.

Ерлер мен әйелдердің ең төменгі еңбекақысының арақатынасы 100% құрайды. Ерлер мен әйелдердің еңбекақысы тең. Мөлшері еңбек жағдайларына және еңбекақы төлеуге байланысты. Мысалы ер адамдарға ерекше зиянды еңбек жағдайлары үшін, кәсіби шеберлігі үшін үстеме төлемдер және және басқа да қосымша төлемдер қосылуы мүмкін.

GRI 405-2, GRI 12: Coal Sector: 12.19.7

Әйелдердің ерлерге қарағанда қызметақы мен сыйақысының арақатынасы, %

Көрсеткіш	Басшы қызметтер	Мамандар
Қызметақының қатынасы	100	100
Сыйақының қатынасы	100	100

Персоналды ынталандыру және жұмылдыру

«Самұрық-Энерго» АҚ-да қолданылатын ынталандыру жүйесі әрбір қызметкердің жеке үлесін ескеретін сыйлықақы берудің икемді бонустық жүйелерін қолдану арқылы қызметкерлердің максималды әлеуетін ашуға көмектеседі. Атап айтқанда, Энергетик күні, Тәуелсіздік күні, Кеншілер күні және т.б. сияқты мемлекеттік және ұлттық мерекелерге, материалдық емес сыйақылар мен жеңілдіктерге (наградалар, алғыс хаттар, сертификаттар) біржолғы сыйлықақы төлеу қарастырылған.

Осылайша, жұмысты оқумен ұштастыратын қызметкерлерге емтихан немесе бағдарлау сессиялары, дипломдық жобаларды дайындау және қорғау, бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне қосымша демалыс беріледі.

Одан басқа қызметкерлерді ынталандыру үшін корпоративтік наградалар мен көтермелеу төлемдері қарастырылған. Қазақстан Республикасы күнін және Энергетик күнін атап өту аясында Қоғамның үздік қызметкерлерін марапаттау рәсімдері өткізілді, оның барысында мемлекеттік, ведомстволық, салалық және корпоративтік наградалар, сондай-ақ «Самұрық-Қазына» АҚ наградалары тапсырылды. 2023 жылдың ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобының 266 қызметкері наградаға ұсынылды.

2023 жылы «Әлеуметтік өзара ықпалдастық және коммуникация орталығы» ЖМ әл-ауқаттың төрт элементі негізінде қызметкерлердің әл-ауқаты-

ның деңгейін бағалау үшін «Самұрық-Энерго» АҚ Корпоративтік орталығы қызметкерлерінің арасында қатыстырылуына сауалнама жүргізді: денсаулық, қатыстырылуы, әлеуметтік әл-ауқат, дене және ментальдық әл-ауқат, қаржылық әл-ауқат. Сұрақ-жауап нәтижелері бойынша персоналдың әлеуметтік әл-ауқатының жалпы Индексі 43% құрад, бұл «қанағаттанарлық аймаққа» жатады. Әлеуметтік тыныштық индексі — 72 %.

Алынған кері байланыстың негізінде Компания персоналдың әл-ауқат деңгейін жақсарту бойынша ұсынымдарды қалыптастырады.

2023 жылы "әлеуметтік өзара ықпалдастық және коммуникация орталығы" ЖМ әлеуметтік тұрақтылықты талдау үшін Samruk Research services әдістемесін пайдалана отырып, "Самұрық-Энерго" АҚ өндірістік персоналы арасында әлеуметтанулық зерттеу жүргізді. Сұрақ-жауаптың нәтижелері бойынша біздің компаниямызда SRS интегралдық көрсеткіші

59% құрады

Жастар саясаты

Жас мамандардың қызметін ұйымдастыру, жетілдіру және ынталандыру үшін Компанияда «Jas Energy» Жастар ісі жөніндегі кеңесі жұмыс істейді, ол олардың әлеуметтік және өндірістік мәселелерді шешуге белсенді қатысуына ықпал етеді, сондай-ақ корпоративтік мәдениетті дамытуға ықпал етеді.

Жастар саясатын дамыту шеңберінде Басқарма төрағасының аппараты басшысының 24.01.2023 ж. №12-П бұйрығымен «Самұрық-Энерго» АҚ жастар саясатын іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары бекітілді, «Дәрумендер күні» және «Шын жүректен» сияқты бірқатар волонтерлік іс-шаралар өткізілді. Сондай-ақ, Жастар ісі жөніндегі кеңестің іс-шаралар жоспарының 6 т. іске асыру аясында 14.09.2023 ж. «Самұрық-Энерго» АҚ ІІ ЖАСТАР ФОРУМЫ» өткізіліп, оған «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының 100 қызметкері қатысты.

Негізгі мақсаты: «Самұрық-Энерго» АҚ-ның жалпы ұйымдық дамуы үшін ЕТҰ жастарын біріктіру, ой, тәжірибе алмасу және іске асыру мүмкіндігі арқылы әлеуметтік және кәсіби тұлғаны дамытуға арналған платформа.

«Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобында жастар саясатын дамыту бағдарламасын іске асыру шеңберінде 5 қызметкер (КО және ЕТҰ) «Жеті қадам» жас көшбасшыларды дамыту модульдік бағдарламасына қатысуды аяқтады.

Ағымдағы жылдың желтоқсан айының басында компанияның жастар активі және оның ЕТҰ «Самұрық-Қазына» АҚ жастар челленджіне қатысты. Нәтижесінде жастар белсенділері Қордың ІІ жастар-білім беру форумына шақырылды. Форумда жас қатысушылар көшбасшылықты, өзін-өзі диагностикалауды үйренді, шешім қабылдау дағдылары мен эмоционалды интеллектті дамытып, 4D-басқару жүйесімен танысты.

Жаңадан қабылданған жас мамандарды бейімдеу

Жұмыс тәжірибесі жоқ жас мамандар үшін қажет болған жағдайда құрылымдық Бөлімше персоналының ішінен тәлімгер бекітіледі. Тәлімгер құрылымдық бөлімшенің тікелей басшысы немесе бір уақытта екі жаңа қызметкерді оқытатын жетекшілік ететін басшы болуы мүмкін. Тәлімгердің рөлі ықтимал қиындықтар, жиі кездесетін қателіктер туралы хабардар етуді, қызметтің функционалдық бағытына сәйкес Компанияның құрылымдық бөлімшелерімен және бөгде ұйымдармен өзара іс-қимыл тәртібі туралы танысуды, корпоративтік этика нормалары мен мінез-құлық ережелерін түсіндіруді, сондай-ақ жұмыста практикалық көмек көрсетуді қамтиды.

КЕЙС

Жастар Кеңестері

«Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобында жастар саясатын қолдау мақсатында Жастар Кеңестері құрылған. Жастар Кеңестерінің негізгі мақсаты — жастардың әлеуетін әртүрлі аспектілерде, соның ішінде әлеуметтік, мәдени, білім беру және кәсіби дамыту үшін жағдайлар мен кепілдіктерді қамтамасыз ету болып табылады. Қазіргі уақытта жастар кеңестері Компанияның «Алатау Жарық Компаниясы» АҚ — «Alatau Jastary», «Богатырь Көмір» ЖШС — Жұмысшы жастар кеңесі, «ЕСМАЭС-2» АҚ жанындағы Жастар Активі, «Алматы электр станциялары» АҚ — Жастар ұйымы «Жарқын болашақ» сияқты ірі бөлімшелерде жұмыс істейді.

GRI 3-3, 406-1, GRI 12: Coal Sector: 12.19.8

Алуантүрлілік және инклюзивтілік

Біз жұмыс орнында адам құқықтарын құрметтеудің басты элементі ретінде тең мүмкіндіктерді және инклюзивтілікті қамтамасыз ету қағидасын ұстанамыз. Біздің Компания кемсітушіліктің кез келген көріністеріне төзбеушілік таныта отырып, қызметкерлер мен Директорлар кеңесі мүшелерінің әлеуметтік-мәдени алуан түрлілігін қамтамасыз етуге ұмтылады. Алуан түрлілік пен инклюзивтілік Компанияның ұзақ мерзімді табыстылығы үшін маңызды болып табылады, дарындыларды тартуға, сақтауға және дамытуға көмектеседі, қызметкерлерге оңтайлы нәтижелерге қол жеткізу үшін қажетті қолдауды қамтамасыз етеді. Инклюзивті және құрамы бойынша алуан түрлі персоналы қоғамның өзгермелі болжамдарына тиімдірек бейімделуге және нарықтық өзгерістерге орай кешенді түрде әрекет етуге мүмкіндік береді.

Біз кемсітушіліктің кез келген түріне үзілді-кесілді қарсымыз және барлық қызметкерлер мен әлеуетті кандидаттарға құрметпен қарауды қамтамасыз етуге міндеттенеміз. «Самұрық-Энерго» АҚ мансаптық өсудің әрбір кезеңінде барлығына тең мүмкіндіктер жасау бағытында жұмыс істеуде.

«Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерді жалдау кезінде теңдік қағидатын басшылыққа алады, тартылған дарындардың алуан түрлілігін кеңейтуге тырысады, сондай-ақ Компания ішінде қызметкерлерді жоғарылату кезінде теңдікке кепілдік береді. Бұл бизнесті дамыту үшін қажетті инновациялық шешімдерді жеткізу кезінде әртүрлі жыныстағы, жастағы және ортадағы адамдардың әртүрлі перспективаларын, тәжірибесі мен білімдерін пайдалануға мүмкіндік береді. Біз әр түрлі ұжымды мақтан тұтамыз және әрбір қызметкер қабылданған, құрметтелетін және тыңдалатындай жағымды жұмыс ортасын құруға тырысамыз. Біздің қызметкерлеріміз бізбен бірге өздерінің әлеуетін толық пайдалана алатынын біледі және проблемаларын білдірген кезде өздерін қауіпсіз сезінеді.

Біз «Самұрық-Энерго» АҚ Компаниялар тобының барлық деңгейлерінде, оның ішінде Директорлар кеңесінде, жоғары және орта буындарда алуан түрлілікті арттыруға ұмтыламыз. Директорлар кеңесіне, сондай-ақ жоғары және орта буын басшылық лауазымдарына тағайындау кандидаттың еңбек сіңірген еңбегі, тәжірибесі, білімі мен дағдысы негізінде жүзеге асырылады, бұл сараптамалық білімнің теңгерімі мен әртүрлілігін қамтамасыз етеді.

Білім деңгейі мен кәсіби тәжірибенің, сондай-ақ директорлар мен қызметкерлердің жеке қасиеттерінің үйлесімі әртүрлі пікірлер мен кеңірек білім базасын қамтамасыз етеді.

Тұрақты дамуды басқару жүйесін жетілдіру бойынша Жол картасына сәйкес²² 2023 жылдың I тоқсанында Компания кемсітушілікке жол бермеу саясатын енгізді.

Гендерлік теңдік

Біздің қызметкерлердің арасында әйелдерге қарағанда ер адамдар көп, бұл саланың өзгешелігімен және кәсіпорындардағы дене еңбегінің ерекшеліктерімен анықталады. Дегенмен, біздің Кадр саясатымыз тұрақты дамудың негізгі элементі ретінде «БҰҰ-әйелдер» мен БҰҰ Жаһандық шартының серіктестігінің шеңберінде әзірленген гендерлік теңдіктің жеті қағидатын ұстанады:

- гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі шараларды белсенді қолдауды қалыптастыру;
- әйелдер мен ерлерге әділдікпен қарау — жынысына байланысты кемсітушілікке жол бермеу, тең қарау және оқыту және даму бағдарламаларына, мансаптық өсу мен жұмысқа орналасуға қолжетімділік;
- адам құқықтарын құрметтеу және қолдау, кемсітушілікке жол бермеу;
- барлық қызметкерлердің денсаулығын, қауіпсіздігін және әл-ауқатын қамтамасыз ету;

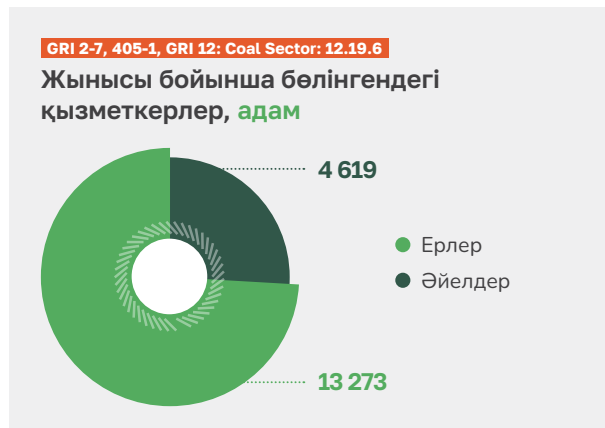
- бизнестегі әйелдердің білімін көтеруге, біліктілігін арттыруға және кәсіби өсуіне жәрдемдесу, әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал ететін тәжірибелерді қолдану;
- жергілікті қауымдастық деңгейінде теңдікке қолдау көрсету;
- нәтижелерді бағалау және гендерлік теңдікке қол жеткізудегі жетістіктер туралы қоғамды ақпараттандыру.

Біз қызметкерлердің құрамында және кадрлық резерв құрамында әйелдер санын көбейтуді, басшы лауазымдарда әйелдердің оңтайлы санына жетуді көздейтін іс-шаралар жоспарын әзірледік және тұрақты даму саласындағы Бастамалар жоспарында қызметтің Негізгі көрсеткіштерін белгіледік.

2023 жылы Корпоративтік орталық қызметкерлері «Гендерлік теңдік» бағдарламасы бойынша модульдік оқудан өтті. Бағдарлама басшы позицияларды әйелдердің үлесін арттыруға бағытталған. Одан басқа, қызметкерлер KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубының және Қырғызстан энергетика саласындағы Әйелдер қауымдастығы өкілдерімен іскерлік кездесуге қатысты.

Сондай-ақ есептік кезең ішінде «Гендерлік теңдік» бағдарламасын аяқтаған көшбасшы әйелдерді ЕТҰның ДК/ИО/ҚК құрамына тағайындау/сайлау бойынша жұмыс жүргізілді.

2023 жылғы 21 қазанда Астана қаласында Бағдарламаға қатысқан әйелдердің Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі Ұлттық комиссия Төрайымы А.Г.Балаевамен кездесуі өтті.



Инклюзивті ортаны құру

Біз дене мүмкіндіктері шектелген адамдарды жұмысқа орналастыруға қатысты заңнаманың барлық талаптарын сақтаймыз. 2023 жылы Компанияда мүмкіндігі шектеулі 227 адам жұмыс істеді.

²² «Самұрық-Энерго» АҚ Басқармасының шешімі 2022 жылғы 10 қазандағы №37 Хаттама.

Әлеуметтік кепілдіктерді және әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету

GRI 401-2, GRI 403-6, GRI 12: Coal Sector: 12.15.3, 12.14.7

Әлеуметтік қамсыздандыруды қамтамасыз ету және қызметкерлер үшін қолайлы еңбек жағдайларын жасау — Компанияның негізгі басымдықтарының бірі болып табылады. Біз қызметкерлерге олардың және отбасы мүшелерінің әл-ауқаты мен қауіпсіздігін жақсартуға бағытталған бағдарламалардың кең ауқымын ұсынамыз.

«Самұрық-Энерго» АҚ әлеуметтік кепілдіктері мен жеңілдіктері

- өмірді сақтандыру және ерікті медициналық сақтандыру;
- еңбекке жарамсыздығы/мүгедектігі бойынша өтемақылар, еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақылар, жүктілігі бойынша жәрдемақылар;
- ана/әке болуға байланысты демалыс, бала күтімі бойынша үш жылға дейінгі демалыс;
- зейнетке шығару (заңнамаға сәйкес);
- баланың туылуына, жақын туыстарын жерлеуге материалдық көмек, сондай-ақ туыстарына Компанияның қызметкерін жерлеуге материалдық көмек.

Ерікті медициналық сақтандыру бағдарламалары

Компанияда қызметкерлер үшін мыналарды көздейтін ерікті медициналық сақтандыру бағдарламалары қолданылады:

- тәулік бойы консультациялық-диспетчерлік қызмет көрсету;
- медициналық үйлестіруші;
- тәулік бойы жедел медициналық жәрдемнің қызмет көрсетуі;
- амбулаториялық-емханалық көмек;
- дәрігерді немесе орта медицина қызметкерін үйге шақыру;
- стационарлық емдеу;
- стоматология және дәрі-дәрмек, емдік массаж, шетелге шығатын азаматтарды сақтандыру, сондай-ақ отбасы мүшелерін тегін бекіту сияқты қосымша қызметтер.

Зейнеткерлерді және мүмкіндіктері шектеулі адамдарды қолдау

«Самұрық-Энерго» АҚ Тұрақты даму саясатының шеңберінде біз жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен мүгедектерге әлеуметтік қолдау көрсету бойынша міндеттемелерді өзімізге аламыз, оның ішінде:

- зейнетке шығатын қызметкерлерге біржолғы жәрдемақы төлеу;
- Компанияның жұмыс істемейтін зейнеткерлеріне Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мерекелеріне және Энергетиктер күніне орай материалдық көмек көрсету;
- моральдық-психологиялық қолдау көрсету мақсатында Қоғамның жұмыс істемейтін зейнеткерлерін Қоғам өткізетін мерекелік және арнайы іс-шараларға шақыру;
- егер мүгедек көмектің осы түрлерін қажет етсе және оларды тегін алмаса, мүгедектерге (Компанияда жұмыс істеу кезінде мүгедек болып қалған және жұмысын тастап кеткен) емдеуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмек сатып алуға, кәсіптік қайта даярлауға мүмкіндігінше материалдық көмек төлеу.

Осылайша, Компания жасына байланысты зейнеткерлікке шыққан қызметкерлерге барлық жағынан қолдау көрсетеді, алайда 2023 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобы бойынша еңбек қызметін тоқтату нәтижесінде еңбек қызметін жалғастыруға және мансапты аяқтауды басқаруға жәрдемдесу үшін ұсынылатын компанияның көмек бағдарламалары бекітілмеген.

Жұмыстан босатылған кезде жұмыс беруші қызметкерге жұмыстан босатылған күні ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыстың соңғы күні бойынша жалақыны қоса алғанда және пайдаланылмаған барлық демалыстар үшін өтемақы төлейді. Штат саны қысқарған кезде бір орташа айлық жалақы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасына сәйкес олармен еңбек шарты бұзылған кезде қоғамның қызметкерлеріне «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына байланысты 3 (үш айлық лауазымдық жалақы) мөлшерінде біржолғы өтемақы төленеді.

Зейнетақы төлемдері мемлекеттік бюджеттен және бірыңғай ұлттық зейнетақы Қорынан өз жинақтары есебінен жүзеге асырылады. Жұмыс беруші БЖЗҚ-ға төлеуге жататын міндетті зейнетақы жарналарын (МЗЖ) МЗЖ есептеу үшін қабылданатын ай сайынғы табыстың 10% мөлшерінде аударады.

GRI 401-3

Біздің Компанияның барлық қызметкерлері заңға сәйкес бала күтіміне байланысты демалыс алуға құқылы. Біз отбасылық құндылықтарға үлкен мән береміз және балалы қызметкерлерге қаржылық қолдау көрсетеміз.

«Самұрық-Энерго» АҚ әлеуметтік тұрақтылық деңгейін талдау мақсатында «Samruk Research Services» әдіснамасы негізінде 2023 жылы өндірістік персонал арасында социологиялық зерттеу жүргізілді. Сұрақ-жауап нәтижелері бойынша «Самұрық-Энерго» АҚ-да интегралды SRS көрсеткіші 59% құрады.

GRI 403-6

Біз қызметкерлеріміздің денсаулығын жақсарту, салауатты өмір салтын белсенді түрде насихаттау және Қоғам қызметкерлерінің мүгедек балалары мен жетім балаларының шипажайлардағы демалысы мен балаларды сауықтыру орталықтарының шығындарын ішінара өтеу үшін біз ұзақ уақыт жұмыс істегені үшін қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы күндерін береміз.

Атап айтқанда, 2023 жылы «Самұрық-Энерго» АҚ Компаниялар тобының қызметкерлерінің 400-ден астам балалары теңіз деңгейінен жоғары 1 800 м биіктіктегі Іле Алатау бөктерінде орналасқан энергетиктердің спорт-сауықтыру лагерінде оңалтудан өтті. Сонымен қатар, «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобының қызметкерлері жыл сайын «Березовая роща» демалыс базасында және Павлодар, Қостанай және Оңтүстік Қазақстан облыстарының үздік шипажайларында сауықтырудан өтті. Сондай-ақ Қазақстан Республикасының түрлі сауықтыру кешендерінде шипажай-курорттық емдеу қамтамасыз етілді.

Біз қызметкерлердің спорттық іс-шараларға белсенді қатысуын қолдаймыз. Есепті кезең ішінде «Серіктес» жергілікті кәсіподақ» ҚБ «Алатау Жарық Компаниясы» АҚ қызметкерлері арасында спорттың әртүрлі түрлерінен, соның ішінде тоғызқұмалақ, шахмат, армрестлинг, стритбол, волейбол, бильярд және теннистен жарыстар өткізді.

GRI 2-30, 402-1, GRI 12: Coal Sector: 12.3.2, 12.15.5

Ұжымдық шарт

«Самұрық-Энерго» АҚ ұжымдық шарты қызметкерлердің еңбек құқықтарын, экономикалық және әлеуметтік кепілдіктерін қорғаудың кепілі болып табылады. Бұл шарт еңбек қатынастарын реттейді және Компания мен персонал арасындағы тиімді диалогтың жүзеге асырылуына себепші болады. Ұжымдық шартқа сәйкес операциялық өзгерістерді ескертудің минималды мерзімі бір айды құрайды.

Ұжымдық шарттармен Компания
қызметкерлерінің қамту көлемі

97%

Ұжымдық шарттарда қарастырылмаған қызметкерлердің еңбек қатынастары (еншілес және тәуелді ұйымдарда Ұжымдық шарт болмаған жағдайда) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбекақы және әлеуметтік төлемдер туралы ішкі нормативтік құжаттармен реттеледі. Ұжымдық шарттарда көзделген әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктерге мыналар жатады:

- демалысқа, бала тууға, үйлену тойына, жерлеуге (қызметкерді және жақын туыстарын), зейнеткерлерді емдеуге, төтенше жағдайларда және т.б. денсаулығын жақсартуға материалдық көмек;
- табысынан айырылуына байланысты материалдық көмек (жүктілікке байланысты демалыс, жаңа туған баланы асырап алуға байланысты демалыс);
- ерікті медициналық сақтандыру;
- қызметкерлердің және балалардың шипажайлық-курорттық ем алуы;
- 50, 60 және 70 жас мерейтойға байланысты біржолғы ынталандыру, мерекелік, мәдени-бұқаралық және спорттық іс-шараларды өткізуге, балаларға жаңажылдық сыйлыққа және т.б. шығындар;
- қарыз төлеу;
- мертігу және асыраушысынан айрылу үшін жәрдемақы.

Кәсіподақ ұйымдары

Біз қызметкерлердің қауымдастықтарды еркін таңдауға, кәсіподақтарға немесе басқа ұйымдарға кіруге, ұжымдық келіссөздер жүргізуге және жағымсыз салдардан қорықпай өз мүдделерін қорғауға құқығын құрметтейміз. Қызметкерлердің кәсіптік, экономикалық және әлеуметтік құқықтары уәкілетті өкілдердің қатысуымен әлеуметтік серіктестік арқылы қорғалады. Біз Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлердің өз өкілдерін таңдау құқығын қамтамасыз етеміз.

Компанияның 15 мыңнан астам қызметкерлері — кәсіподақтар мүшелері болып табылады.

Персоналды дамыту және оқыту

Біз персоналды дамытуды және оқытуды өндірістік міндеттерді шешу, құрал-жабдықтардың үнемді, апатсыз және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің қажетті кәсіпқойлық және біліктілік деңгейін қамтамасыз етіп қана қоймай, Компанияның корпоративтік мәдениетін дамытуға жағдай жасайтын біртұтас жоба ретінде қарастырамыз.

Қолданыстағы «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерін кәсіби даярлау және бейімдеу қағидалары оқытудың мақсаттарын, міндеттерін, негізгі түрлерін, «Самұрық-Энерго» АҚ құрылымдық бөлімшелерінің өзара іс-қимыл тәртібін, құрылымдық бөлімшелер қызметкерлердің кәсіби және ішкі оқуын ұйымдастыру кезінде қызметкерлердің, ұйымдар басшыларының жауапкершілігін, өкілеттіктері мен міндеттерін айқындайды. Қызметкерлерді оқыту және дамыту бағдарламаларын іске асыру қызметкерлерді дамытудың жеке жоспарларына сәйкес ағымдағы және болашақ бизнес-үдерістерді қолдауға бағытталған.

Ереже сонымен қатар қызметкерлердің біліктілігін арттыру және Компанияның бюджеттік қаражатын тиімді пайдалану саласындағы іс-әрекеттер мен рәсімдерді жүйелейді.

Біз «70-20-10» қағидасын ұстанамыз, мұндағы: 70% — өзін өзі оқыту, 20% — ішкі оқыту, 10% — сыртқы оқыту. Оқыту жүйесі қызметкерлердің лауазымдық міндеттеріне сәйкес дағдыларын, білімі мен құзыреттерін тиімді дамытуға бағытталған.

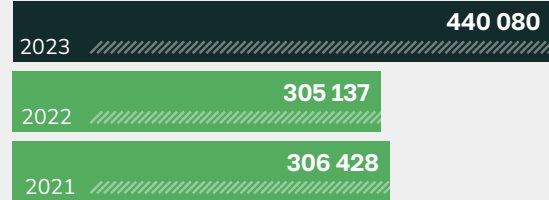
Кадрларды дамыту және оқыту бағдарламаларының негізгі бағыттары:

- жылу электр станцияларының көмір қазандығын/бу турбиналарын пайдалану;
- «тәлімгерлік» және «ішкі жаттықтырушыларды оқыту» тренингтері;
- MBA және EMBA бағдарламалары;
- ағылшын тілін үйрету курстары;
- персонал қызметінің функционалдық бағытталуы бойынша семинарлар, тренингтер және конференциялар;
- Дарындар пулын/кадрлар резервін оқыту және дамыту.

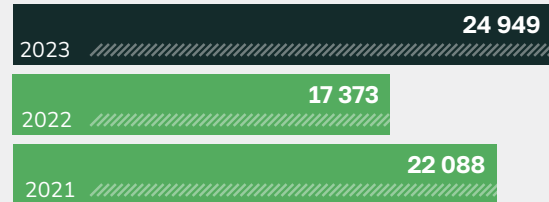
Бағдарламаларды іске асыру өндірістер қол үзу арқылы да, қол үзбеу арқылы да, сертификат немесе біліктілік күәлігін бере отырып іске асыру көзделген.

Қызметкерлерді оқыту шығындары

Қызметкерлердің оқыту шығындарының жалпы көлемі, мың теңге

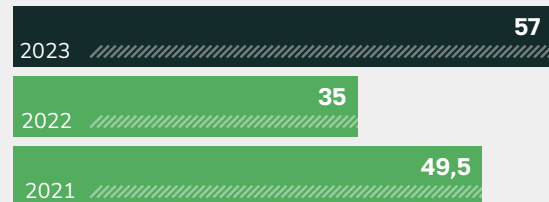


Бір жыл ішіндегі бір қызметкерді оқыту шығындары, теңге



GRI 404-1, GRI 12: Coal Sector: 12.15.6

Компания бойынша орта есеппен бір қызметкерді оқытудың орташа сағаттар саны, адам/сағ



Жынысы бойынша бөлгендегі бір қызметкерді оқытудың орташа сағаттар саны, адам/сағ

Көрсеткіш	2021	2022	2023
Ерлер	39	41	59
Әйелдер	29	15	52

Санаттар бойынша бөлгендегі бір қызметкерді оқытудың орташа сағаттар саны, адам/сағ

Көрсеткіш	2021	2022	2023
Жоғары менеджмент	32,84	22,9	35
ӘБП	38,4	31,1	36
Өндірістік персонал	44,75	35,9	51
Қызмет көрсетуші персонал	1,4	1,2	63

Дарындар және кадрлар резерві

Бәсекеге қабілеттілікті сақтау және дамыту, сыртқы және ішкі сын-тегеуріндерге белсенді түрде әрекет ету, болашағы зор және жоғары кәсіби қызметкерлердің әлеуетін қалыптастыру және өзіміздің басқарушы кадрларды дайындау мақсатында біз сабақтастық пен дарынды мамандарды басқару жүйесін дамытамыз.

2023 жылы Кадрлар резервінің/Дарындар пулының құрамында 783 қызметкер болған.

Біз объективтілік, ашықтық, әділдік, еріктілік және тиімділік қағидаттарына негізделі отырып және «Самұрық-Энерго» АҚ-ның Дарынды мамандарды басқару қағидаларына сәйкес бірыңғай кадрлық резервті қалыптастырамыз.

«Самұрық-Энерго» АҚ Директорлар кеңесі және Компанияның басқару органдары басшылық лауазымдар бойынша сабақтастық жоспарын қалыптастыруға және жүзеге асыруға баса назар аударады.

Кадрлар резервін қалыптастыру және дамыту үдерісі «Самұрық-Қазына» АҚ Қызметкерлердің жұмысын бағалау ережелеріне сәйкес жүзеге асырылатын қызметкерлердің жұмысын жыл сайынғы бағалаумен тығыз интеграцияланған. Аталған Ережелерде мыналар көзделген:

- өзін өзі бағалауды, даңдылары мен әлеуетін шолуды, қызметінің тиімділігін арттыру және даму үшін мүмкіндіктер бойынша бағыттарды ұсынуды қамтитын мақсаттар мен құзыреттіліктерді кешенді (қорытынды) бағалау;
- еқызметті тоқсан сайын аралық шолу — есепті кезең ішінде мақсаттарды орындалу дәрежесін мониторингтеу.

Бағалау нәтижелері бойынша Дарындар картасы және кадрлар резерві қалыптастырылады, резервшілерді дамытудың жеке даму жоспарлары (ЖДЖ) әзірленеді, тәлімгерлік, тағылымдамадан өту және сабақтастық бағдарламалары әзірленеді.

Қорытынды бағалаудың нәтижелері лауазымдық жалақының, сондай-ақ жыл сайынғы сыйақы төлемдерінің өзгерістерін анықтау кезінде тиісті шешімдер қабылдау үшін де негіз болып табылады. 2023 жылы нәтижелілігіне және мансабының дамуына 121 адам баға алды.

КЕЙС**Дарындар пулы**

Компанияда кадрлық әлеуетті дамытуды қамтамасыз ету мақсатында біз «Дарындар пулы» бағдарламасын жүзеге асырудамыз. Бағдарламаның негізгі мақсаты — басқарушылық сабақтастықтың үздіксіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлерге «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобында мансаптық өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз ету үшін басшы кадрларды даярлау болып табылады. 2023 жылы алты қызметкер 2Корпоративтік құндылықтың саналылығы: «Әділдік» тақырыбына жеке даму жоспары бойынша оқудан өтті.

GRI 404-3

Компания қызметкерлерінің нәтижелілігі мен мансабының дамуын бағалау

Көрсеткіш	2021	2022	2023
Тімділігі мен мансабының дамуына жүйелі бағалаудан өткен қызметкерлердің жалпы саны			
Ерлер (барлығы)	80	69	307
Басшылар	19	13	82
Менеджерлер	61	56	225
Әйелдер (барлығы)	67	61	475
Басшылар	8	5	21
Менеджерлер	59	56	454
Тімділігіне және мансабының дамуына жүйелі түрде баға алатын қызметкерлердің жалпы санынан пайызы			
Ерлер (барлығы)	54%	53%	39,25%
Басшылар	24%	19%	10,48%
Менеджерлер	76%	81%	28,77%
Әйелдер (барлығы)	46%	47%	60,74%
Басшылар	12%	8%	2,68%
Менеджерлер	88%	92%	58,05%

Білім беру жүйесімен өзара әрекеттесу

Сенімді кадрлық резервті қалыптастыру мақсатымен біз Қазақстанның жетекші жоғары оқу орындарымен белсенді әрекеттесеміз. Біз сондай-ақ дуалды оқуды дамытуға қатысамыз. Сонымен қатар, жоғары оқу орындарының студенттері мен түлектеріне кейіннен жұмысқа орналасу мүмкіндігімен Компанияның кәсіпорындарында өндірістік және диплом алдындағы тағылымдамадан өту ұсынылады. 2023 жылы Компанияда 684 студент оқу-өндірістік тәжірибеден, 94 студент тәжірибе мен тағылымдамадан өтті.

Компания бірлесіп жұмыс жасайтын оқу орындары:

- «Қ. Пішенбаев атындағы Екібастұз тау-кен техникалық колледжі» КМҚК;
- «Екібастұз политехникалық колледжі» ШЖҚ КМҚК;
- «Академик Қ. Сәтбаев атындағы Екібастұз инженерлік-техникалық институт колледжі» КЕАҚ;
- Инновациялық Еуразия университетінің Екібастұз колледжі «Ғ. Дәукеев атындағы АЭБУ» КЕАҚ;
- Алматы мемлекеттік энергетика және электрондық технологиялар колледжі;
- «Сәкен Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті» КЕАҚ;
- «Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» КЕАҚ;
- «Торайғыров университеті» КЕАҚ;
- «Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті» КЕАҚ;
- «Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті» КЕАҚ;
- «Назарбаев Университеті» АБҰ.

2023 жылы компанияда

684

студент оқу-өндірістік
практикадан өтті

КЕЙС

Физика-математика пәндері
бойынша республикалық
олимпиада

Біз 2023 жылы Алматы энергетика және байланыс университетінде физика-математика пәндері бойынша республикалық олимпиада өткізуге қолдау көрсеттік. Іс-шараға 13 техникалық ЖОО-ның 60 студенті және абитуриенттері қатысты. Жарыс студенттерге арналған электр энергетикасы және жылу энергетикасы пәндерінен өткізілді, сондай-ақ мектеп оқушыларының физика-математика бойынша білімдері тексерілді.

Жеңімпаздар белгіленген ережелерге сәйкес шәкіртақы алды²³

Корпоративтік мәдениет және ішкі коммуникациялар

Біз жоғары этикалық стандарттарды енгізу және тәлімгерлік, сенімділік, әділдік және кәсібилік қағидаттарына негізделген тиімді корпоративтік мәдениетті құру бойынша белсенді жұмыс жасаймыз.

2023 жылы Компанияның корпоративтік құндылықтарын нығайту шеңберінде 2023 жылғы 29-30 қарашада CEO-1 және CEO-2 деңгейінің 26 басшысы үшін келесі тақырыпта оқу өткізілді: «Команданы тиімді басқару». Бұл тренингтің негізгі мақсаты корпоративтік құндылықтарды тану және түсіну, корпоративтік құндылықтарды жүзеге асыру бойынша нақты әрекеттер мен іс-шараларды тұжырымдау, сондай-ақ бірлескен командалық жұмыс арқылы Компанияның болашағына көзқарасты қалыптастыру болды.

2023 жылдың желтоқсан айында біз Пул менеджменті мен Функционалдық дарындар пулының ең перспективалы қызметкерлерімен кездесу ұйымдастырдық. Бұл кездесуде «Әділеттілік» корпоративтік құндылығын түсінумен және қолданумен байланысты мәселелер талқыланды. Кездесу Директорлар кеңесінің Тағайындаулар және сыйақылар жөніндегі комитеті мүшелерінің қатысуымен өтті.

Коммуникацияның негізгі арналары:

- Корпоративтік [ішкі портал](#);
- Корпоративтік ақпаратты жіберу;
- Әлеуметтік желілердегі корпоративтік парақшалар: [Instagram](#), [Facebook](#), [Twitter](#), [YouTube](#).

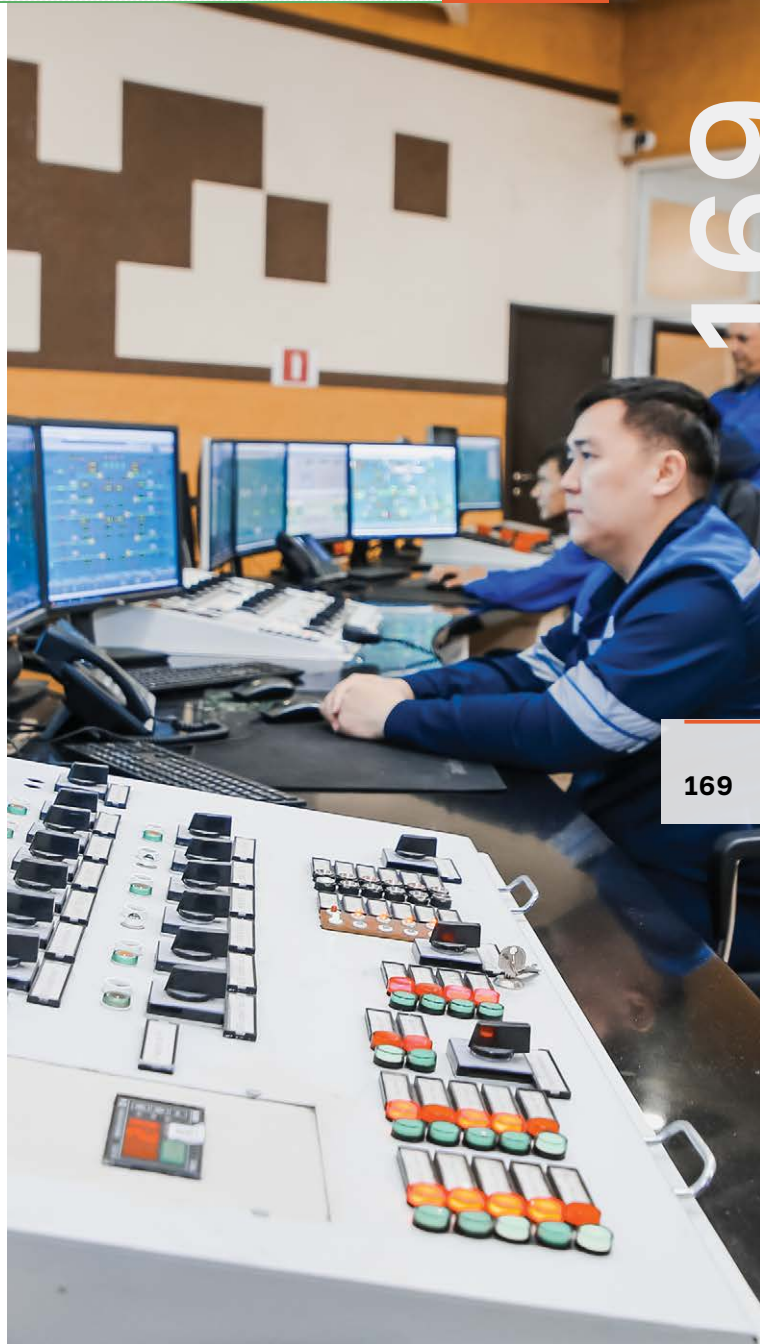
Компанияның жаңалықтары, «Самұрық-Энерго» АҚ Компаниялар тобының әлеуметтік саясат саласындағы жобалары мен бастамалары туралы ақпараттар әлеуметтік желілердегі парақшаларда орналастырылады.

Корпоративтік волонтерлік

Біз қызметкерлердің белсенділігін арттыру, ұжымды нығайту және игі істерден моральдық қанағат алу мақсатында әртүрлі корпоративтік волонтерлік бағдарламаларды белсенді түрде дамытамыз және қолдаймыз.

2023 жылдың ішіндегі корпоративтік волонтерлік шеңберіндегі басты іс-шаралар:

- экологиялық қоқыс жинау науқаны — 6 демалыс (24 сағаттан астам);



- онкологиялық аурулары бар балаларға арналған «Тілектер шыршасы» қайырымдылық іс-шарасы-жиын мереке алдындағы жаңа жыл күндері (28 сағаттан астам)кезеңінде 2 апта бойы өткізілді;
- шахматтан қайырымдылық турнирі-3 күн (20 сағаттан астам);
- «Jas Energy» жастар кеңесі «Мектепке жол» акциясын өткізді-2 апта (112 сағат);
- макулатураны жинау-3 күн (20 сағаттан астам);
- Рамазан айында «Шын жүректен» акциясы аясында мұқтаж жандарға азық — түлік себеттерін жинау-2 күн (8 сағаттан астам).

2024 жылға және орта мерзімді келешекке арналған жоспарлар

2022–2031 жылдарға арналған даму стратегиясына сәйкес біз орналасқан барлық аймақтарда негізгі және ең тартымды жұмыс беруші болуды мақсат етеміз. ESG қағидаларын енгізу шеңберінде әлеуметтік аспектіде біздің дамуымыздың негізгі басым бағыттары мыналар болады:

- Қатыстырылуы мен «Samruk Research Services» зерттеулерін жыл сайын өткізу және персоналдық қатыстырылу деңгейін арттыру бойынша іс-шараларды әзірлеу;
- «Самұрық-Қазына» АҚ Кадр саясатын енгізу бойынша іс-шаралар жоспарына сәйкес ЕТҰ-ның НҰ-үдерістеріне аудит жүргізу;
- ЕТҰ-на ІР аудит жүргізу;
- Персоналдың барлық деңгейлері үшін бейімделу бағдарламаларын енгізу, әзірлеу және жаңарту;
- Қайта қабылданған қызметкерлер үшін тәлімгерлікті енгізу (Buddy programm);
- HR қызметкерлердің кәсіби құзыреттіліктерін жетілдіру с.і. HR қызметкерлерін HR сертификаттау;
- Корпоративтік стандарт бойынша мақсатты HR үдерістерін енгізу;
- «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобында «HR School» бағдарламасының қорытындылары бойынша кадрлар саясатын іске асыру мақсатында 2024-2025 жж. Компания «Менторлық» жобасын таңдап алды.

«Самұрық-Энерго» АҚ-ның әлеуметтік жауапкершілік деңгейін және қызметкерлерді басқаруды жүйелі түрде арттыруға ұмтылысымыз БҰҰ Жаһандық шартының қағидаларына сәйкес келеді және бірқатар іс-шараларды қамтиды:

- әлеуметтік жауапкершілік деңгейін арттыру және БҰҰ Жаһандық шартының қағидаларын сақтау;
- жоғары этикалық стандарттарды енгізу, құндылықтар жүйесін дамыту және сенімге негізделген корпоративтік мәдениетті қалыптастыру, адам капиталды инвестициялау және кәсіби даму;
- Қоғамда әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету (персоналдың қатысуын арттыру, әлеуметтік серіктестік пен әлеуметтік жауапкершілік қағидасы негізінде әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу);
- әлеуметтік қорғалуы (кемсітуге, адам құқықтарын бұзуға жол бермеу, тең құқықтар мен мүмкіндіктерді сақтау);
- гендерлік теңдік қағидаларын сақтау (қызметкерлердің арасында және кадрлар резервінің құрамында әйелдер санын көбейту, басшы лауазымдарда әйелдердің оңтайлы санын қамтамасыз ету);

- кадрлардың тұрақтамауын бақылау, ішкі дарынды мамандарды сақтап қалу және жоғары кәсіби кадрларды тарту (дарынды мамандарды басқару, ішкі құзыреттерді дамыту);
- НҰ-брэндингті дамыту, соның ішінде EVP қалыптастыру тәсілдемесін енгізу (жұмыс берушінің құндылықтық ұсынысы) және «Самұрық-Қазына» АҚ-ның EVP құру жөніндегі Жол картасын (іс-шаралар жоспарын) бекіту;
- еңбекті қорғау мен қауіпсіздікті басқару жүйесін жетілдіру және оның тиімділігін арттыру (аса ауыр салдары — өлім, жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында болып жатқан оқиғалар туралы есептердің ашықтығы), персоналды тарту және халықаралық стандарттарды қолдан арқылы қауіпсіздік мәдениетін және еңбекті қорғауды басқару жүйесін бақылаудың тиімділігін арттыру.

Гендерлік теңдік

Жоғарыда аталған тапсырманы орындау аясында 2024 жылы біз «Самұрық-Энерго» АҚ компаниялар тобында әйелдерге арналған іс-шаралар өткізетін боламыз. Мысалы, әйелдер клубын құру және пулға (әйелдер клубына) кірген әйелдерді оқыту және дамыту бағдарламасын бекіту, соның ішінде жұмыс орнында оқыту (ротация, жобаларға қатысу, көшбасшыларды ауыстыру), кәсіптік курстар, сондай-ақ көшбасшылықты дамыту курстары, жаттықтырушымен және психологпен жұмыс және т. б. Сондай-ақ, компания және оның ЕТҰ қызметкерлерінің жұмыс орындарындағы қысым, харассмент түрлері және зорлық-зомбылықтың өзге де түрлері туралы хабардарлығын арттыру мақсатында харассменттің алдын алу бойынша конференциялар/ ақпараттық кездесулер/ тренингтер/ әлеуметтік роликтер шығару жоспарлануда.

Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру

«Самұрық-Қазына» АҚ Басқарма төрағасы Н.Қ. Жақыповтың 2024 жылғы 29 қаңтардағы аппарат кеңесінде инклюзия саласындағы жұмыстарға қатысты берген тапсырмаларын орындау шеңберінде 2024 жылдың соңына дейін біз мүмкіндігі шектеулі 22 азаматты жұмысқа орналастыру бойынша жұмыстарды жүргізуді жоспарлап отырмыз. Осы бұйрықтың орындалуы туралы есептер Қорға апта сайын жіберіледі.

Менторлық

«Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобында Кадр саясатын іске асыру мақсатында HR мектебінің қорытындысы бойынша 2024-2025 жж. іске асыру үшін біз «Менторлық — бұл миссия» жобасын таңдадық;

«Менторлық — бұл миссия» жобасын енгізу үшін 2024 жылғы 18 қаңтарда жобалау командасымен кездесу өткізіліп, ол кездесуде бағдарламаны іске асыру бойынша алдағы кезеңдер талқыланды. Қазіргі уақытта бейімделу кезеңі мен оқытуды барынша қысқарту мақсатында жұмысқа жаңадан қабылданған қызметкерлерге тәлімгерлік көрсететін жобалық бағдарламаны келісу жұмыстары жүргізілуде.

Бағдарламаның келесі кезеңдерін іске асыру жоспарлануда:

- Қатысушыларды анықтау (критерийлер бойынша бағдарламаға қатысуға ниет білдірген менторлар мен ментилерді анықтау);
- Жұптарды қалыптастыру (тиімді өзара әрекеттесу үшін критерийлерді ескере отырып «ментор-менти» жұптарын құру);

- Бастау сессиясы (қатысушыларды таныстыру, өзара әрекеттесудің негізгі кезеңдерін және ментиді дамыту мақсаттарын талқылау);
- Ментормен жұмыс (тұрақты сессиялар — айына бір рет ұзақтығы 1,5 сағат, аралық кері байланыс, сұраныс бойынша қолдау);
- Қорытындылау (нәтижелерді жұп ішінде талқылау, қатысушылармен кері байланыс (онлайн сауалнама), «Үздік ментор» байқауы).

Бағдарлама алдағы 2 жылда Қордың тапсырмасына сәйкес жүзеге асырылатын болады.

Ротация

Есепті кезең ішінде «Жеті Қадам» жоба командасының капитанымен кездесу өткізіліп, онда «Самұрық-Қазына» АҚ портфельдік компаниялары арасындағы кадрлық ротация» жобасын одан әрі іске асыру мәселелері талқыланды. Қазіргі уақытта жобалық топпен одан әрі талқылау үшін бір компания ішінде ротацияны білдіретін ішкі тік ротацияны ұйымдастыру ережелерінің жобасын әзірлеу бойынша жұмыс жүргізілуде.

