

# Реализация кадровой политики

Миссия Кадровой политики Общества - объединение усилий человеческих ресурсов для достижения стратегических целей Общества в долгосрочной перспективе и обеспечения конкурентного преимущества на рынке. Основные направления Кадровой политики - это интегрированные между собой функциональные области, дальнейшее развитие которых способствует реализации видения и миссии Кадровой политики.

Планирование и обеспечение Компании в необходимых квалификациях, качестве, компетенциях и талантах проводится в строгом соблюдении требований Трудового кодекса Республики Казахстан, Коллективного договора между Акционерным обществом «Алатау Жарық Компаниясы» и его трудовым коллективом, внутренних нормативных документов. Одной из основных целей Компании является повышение уровня производительности, достойное вознаграждение и обеспечение безопасных условий труда.

В Компании для работников имеются следующие виды социальных выплат:

- 1) единовременное поощрение в связи с юбилеем (50 и 60 лет);
- 2) единовременная материальная помощь в связи с рождением ребенка и при усыновлении (удочерении);
- 3) материальная помощь в связи с бракосочетанием;
- 4) материальная помощь на лечение работника при хирургических вмешательствах (операциях), онкологических заболеваниях, кроме косметических и стоматологических операций;
- 5) единовременная выплата в связи со смертью работника, близких родственников работника (родителей, детей, супруга(и), родных братьев и сестер);
- 6) единовременное поощрение работникам в связи с достижением пенсионного возраста;
- 7) материальная помощь к основному оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску.
- 8) для работников проживающим в ПЖЗ при ПС, по достижении пенсионного возраста производится денежная компенсация в размере 6 (шесть) должностных окладов при условии работы в указанной должности и проживания в соответствующем ПЖЗ не менее 10 (десяти) лет, предшествовавших достижению пенсионного возраста;  
- оказывается помощь в виде социальных выплат бывшим сотрудникам:
  - 1) материальная помощь, в связи со смертью пенсионеров, проработавших в АО «АЖК» до выхода на пенсию 10 лет и более.
  - 2) материальная помощь пенсионерам на лечение и при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, и т.д.);
  - 3) единовременные поощрения пенсионеров-участников ВОВ, воинов-интернационалистов (афганцы), и тружеников тыла, в честь праздника 9 Мая;
  - 4) единовременные поощрения пенсионеров в честь праздников: Дня энергетика, 8 Марта.

На конец 2024 года в Обществе осуществляли деятельность 60 лиц с ограниченными возможностями (инвалиды), из них женщин 12, мужчин 48, 1 группы инвалидности – 1 работников, 2 группа инвалидности 12 работников, 3 группа инвалидности 47 работников.

На имя Управляющих директоров направляется служебная записка о необходимости трудоустроить лиц с ограниченными возможностями с учетом особенности работы, в настоящее время идут реконструкции входной группы на территории офисов на улицах Манаса и Розыбакиева для увеличения площади и установки специального устройства для облегчения посещения офиса лиц с ограниченными возможностями.

Систематически проводится анализ неиспользованных отпусков, что способствует тому, чтобы работники отдохнули и поправили свое здоровье.

К празднованию Международного женского дня 8 марта женщинам Компании вручены грамоты, выдана премия в размере 70 000 тенге и проведен праздничный концерт. В честь празднования День победы 9 мая в 2024 году проводились церемонии возложения венков и цветов к Вечному огню и организован торжественный обед для ветеранов, труженикам тыла и пенсионерам АО «АЖК».

Руководством Компании оказана материальная помощь ветеранам ВОВ: 2 участникам войны - в размере 1 000 000 (один миллион) тенге, 10 труженикам тыла - в размере 320 000 (триста двадцать тысяч) тенге, 12 воинам-интернационалистам, работающим в АО «АЖК» - в размере 130 000 (сто тридцать тысяч) тенге.

Каждое структурное подразделение шефствует над одним из ветеранов. Не только в праздники, но и в рабочем порядке навещают ветеранов. Молодое поколение Компании проявляют внимание и заботу ветеранам войны и труда, с выездом на дом, проведена акция по оказанию добровольной материальной помощи.

С целью стимулирования работников к овладению новыми профессиональными навыками, современными приемами и методами работы, а также распространения имеющегося положительного опыта проводится конкурс «Лучший работник месяца» и «Лучший работник года». В 2024 году победителями конкурса являются 117 работников. Расходы по статье «Подготовка кадров» в 2024 году было проведено 31 мероприятия по программам обучения и развития персонала, что на 60% выше показателя 2023 года.

В 2024 году прошли обучение и повышение квалификации: 1 746 человек: в том числе за счет средств компании –1 557 человек и по индивидуальной программе на рабочем месте - 189 человек.

Обязательное обучение персонала компании:

- по пожарно-техническому минимуму – 1100 чел.;
- ответственных лиц и руководителей по Безопасности и охране труда на производстве - 240 чел.;
- обучение руководителей и ответственных лиц по Начальной антитеррористической подготовке в количестве – 250 чел.;

Так же, работники Компании в 2024 году участвовали в 31 учебных мероприятиях.

Кроме того, администрация АО АЖК предоставляет студентам ВУЗов, колледжей, лицеев г. Алматы и Алматинской области возможность прохождения производственной практики в производственных подразделениях нашей компании. Организация практики осуществляется на договорной основе, с выдачей студентам-практикантам Контрольного листа по обязательному прохождению инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности. За 2024 год практику в АО «АЖК» прошли 320 студентов.

## Рейтинг социальной стабильности

С целью оценки уровня социального спокойствия в трудовом коллективе, социального самочувствия и вовлеченности персонала, а также оценки уровня социального развития Компании на ежегодной основе проводятся исследования индекса социальной стабильности.

В целях мониторинга социальной стабильности на ежегодной основе проводится исследование Индекса социальной стабильности и вовлеченности персонала. Исследование вовлеченности (административно-управленческий персонал) в 2024 году составило 56%. Результат ИСС среди производственного персонала за 2024 год составил (91%) по сравнению с 2023 годом (66%), изменение произошло в сторону улучшения на (+ 12%).

Текучесть кадров (по инициативе работника и нарушение трудовой дисциплины) за 12 месяцев 2024 года составила - 480 человек (9,08%), из них - 21 человек административный персонал (13,49%), 459 человек - производственный персонал (8,94%).

По сравнению с аналогичным периодом 2023 года текучесть кадров не превысила планового показателя 2024 года 9%. За последние, истекшие годы отслеживается снижение гендерного разрыва в оплате труда, так, за 2022 год гендерный разрыв в оплате труда составил 12,6%, за 2023 год составил 12,2%, за 2024 года составил 9,4% и за первое полугодие текущего года разрыв составил 5,7%. АО «АЖК» продолжает работу над снижением гендерного разрыва в оплате труда.