



Создание равных возможностей

В своей деятельности мы обращаем особое внимание на соблюдение прав человека.

Мы привержены принципам в области прав человека, закрепленным в Международном билле по правам человека и Стандартах МОТ в сфере труда. В частности, мы следим за соблюдением прав работников, обращая особое внимание на защиту прав женщин. **GRI 2-23** Процессы управления персоналом регулируются корпоративными документами. Корпоративные документы, в свою очередь, разрабатываются в соответствии с законом Республики Казахстан и следуют обязательствам и правилам, относящимся Трудовому кодексу РК. **GRI 3-3**

Мы стремимся создать такую рабочую среду, где исключаются любые формы дискриминации по религиозному, расовому, этническому, половому, возрастному и другим признакам. Фонд запрещает любую форму поведения, которая является оскорбительной, агрессивной или враждебной. **GRI 3-3 GRI 2-24**

Для обеспечения эффективной системы управления мы постоянно актуализируем Кадровую политику и внедряем лучшие HR-практики во всей Группе Фонда, обновляем нормативные документы по недопущению дискриминации и в области прав человека. **GRI 2-24**

Нам, как крупнейшему работодателю в Казахстане, необходимо поддерживать высокий уровень социальной стабильности и обеспечить социальную справедливость в условиях работы и вознаграждения. В Группе Фонда продолжается работа над созданием равных карьерных возможностей для всех работников. Мы нацелены на поощрение разнообразия возрастного, гендерного и национального баланса. **GRI 3-3**

В Группе Фонда
на конец 2023 года
работает более

267
ТЫСЯЧ
ЧЕЛОВЕК



Инклюзивность и равенство

В Группе Фонда на конец 2023 года работает более 267 тысяч человек (262 тысячи в 2022 году). Значительных изменений в численности работников за последние четыре года не происходило. Из штатных работников численность, занятых на постоянной основе составляет 250 333 человека, в то время как численность временных работников — 17 481 человека⁴². Наибольшая численность работников приходится на транспортно-логистический сектор (53% от общей численности) и на нефтегазовый сектор (23% от общей численности). Численность работников с графиком неполного рабочего дня — 7 129 человек. В составах исполнительных органов компаний работают 213 человек. **GRI 2-7**

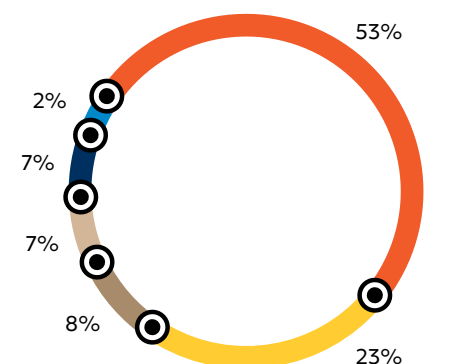
В отчетном году мы, как и раньше, акцентировали действия в пользу необходимости соблюдения гендерного равенства. Мы придерживаемся семи принципов гендерного равенства в рамках партнерства «ООН-женщины» и Глобального договора ООН:

- поддержка мер по обеспечению гендерного равенства,
- справедливое отношение к женщинам и мужчинам — отсутствие дискриминации по гендерному признаку, равный подход и доступ ко всем социальным возможностям,
- уважение и поддержка прав человека, отсутствие дискриминаций,
- обеспечение здоровья, безопасности и благополучия для всех,
- содействие образованию, профессиональному росту и расширению прав и возможностей женщин на предприятиях,
- содействие равноправию на уровне местных общин,
- оценка результатов и информирование общественности об успехах по достижению гендерного равенства. **GRI 3-3**

Производственная деятельность приводит к традиционному преобладанию мужчин (73% в 2023 году), доля женщин в структуре персонала составляет 27%. В высшем руководстве доля женщин в правлениях Группы компаний Фонда — 17% (14% в 2022 году), а в наблюдательных и попечительских советах, а также в Советах директоров — 13%. **GRI 405-1**

ПОВЫШЕНИЕ ДОЛИ ЖЕНЩИН В СОСТАВАХ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПОЭТАПНЫМИ ШАГАМИ В ПОРТФЕЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ В 30% ДО 2030 ГОДА.

Структура персонала по секторам, %



- Транспортно-логистический сектор
- Нефтегазовый сектор
- Горно-металлургический сектор
- Телекоммуникационный сектор
- Сектор производства тепловой и электроэнергетики
- Прочие

Так, в одной из наших портфельных компаний — ТОО «Самрук-Қазына Бизнес Сервис» — доля женщин в составе НС уже составила 67%. При этом, в краткосрочном плане к декабрю 2024 года планируется достичь 21%-ой средней доли женщин в руководящих органах Группы Фонда. **GRI 3-3**

Прогресс в достижении гендерного равенства наблюдается и в других областях. Например, за 2023 год 528 мужчин вышли в отпуск по уходу за ребенком [\(более подробно в Приложении 11\)](#).

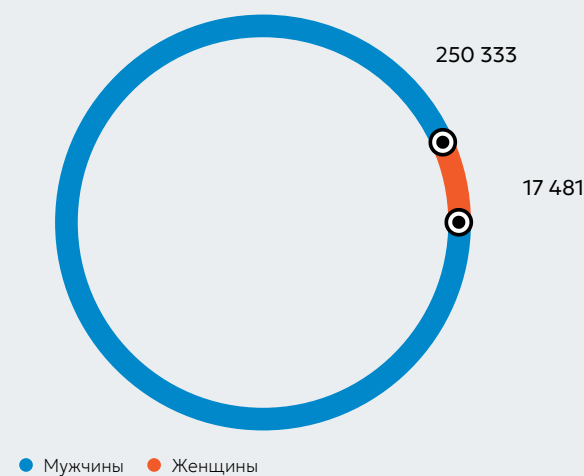
Фондом совместно с Национальной комиссией по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК была создана программа «Гендерное равенство» для повышения доли женщин в руководящих органах компаний.

Всего курс обучения прошла 71 работница Группы Фонда со всего Казахстана. 15 выпускниц уже включены в экспертные группы при центральных госорганах и региональных комиссиях по делам женщин и семейно-демографической политике. Еще 10 участниц приняты в руководящие органы госкомпаний. **GRI 3-3**

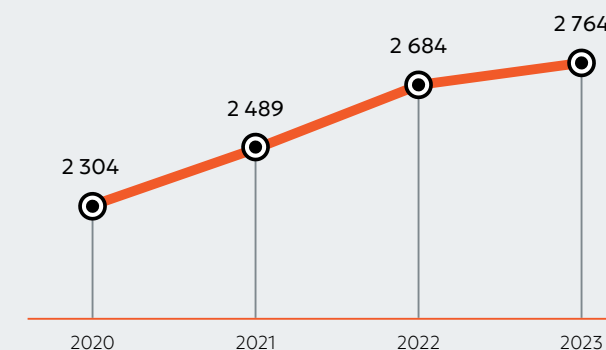
⁴² Работники, выходящие в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком, в учебный отпуск и др.



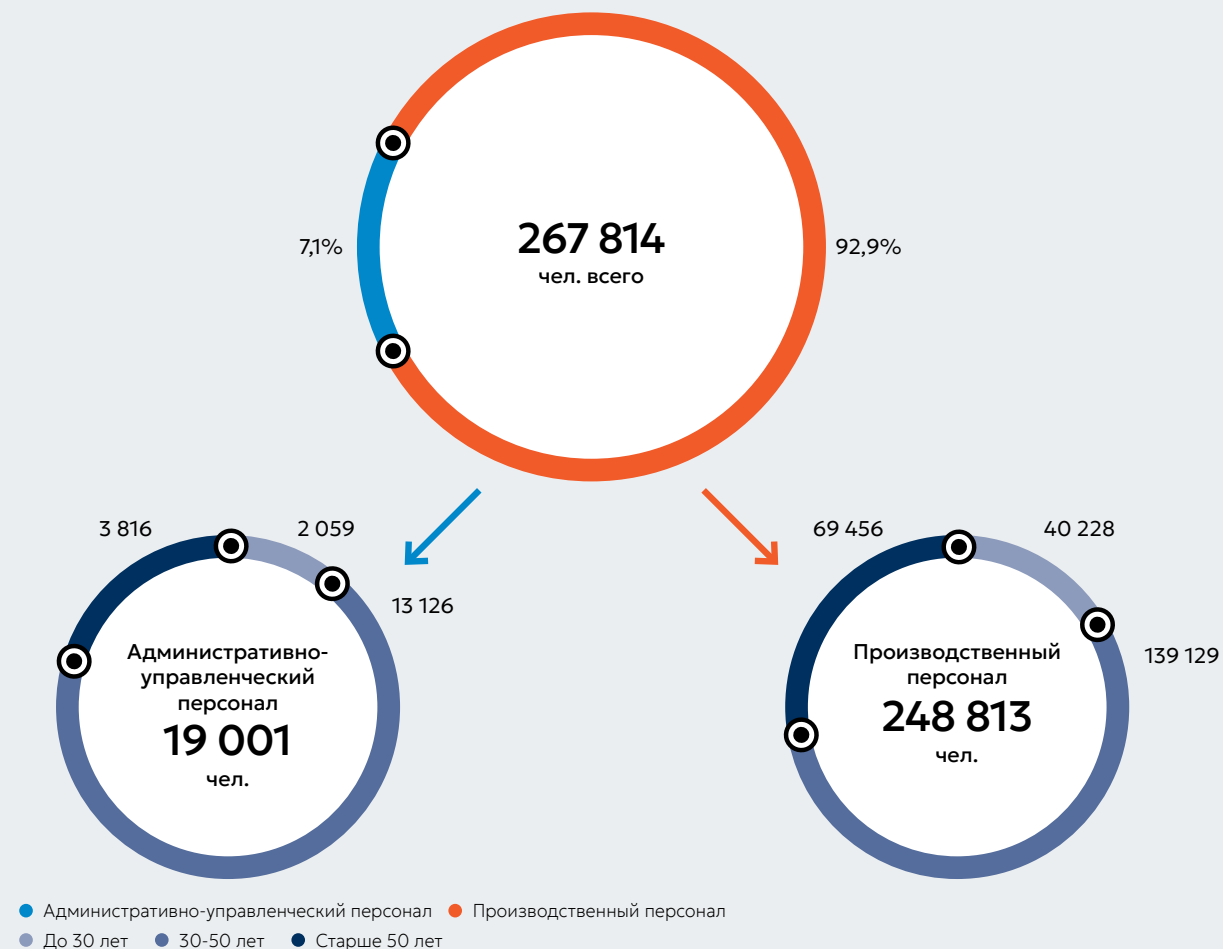
Количество штатных работников по полу, чел.



Количество работников с ограниченными возможностями здоровья, чел.



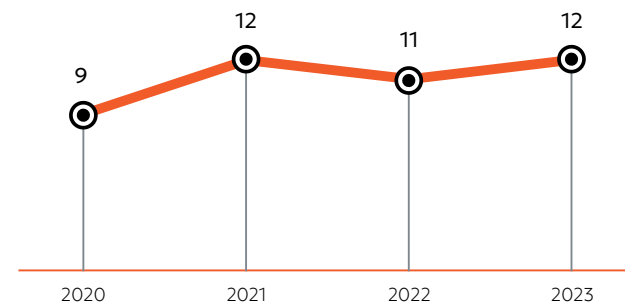
Структура административно-управленческого и производственного персонала по возрасту, чел.



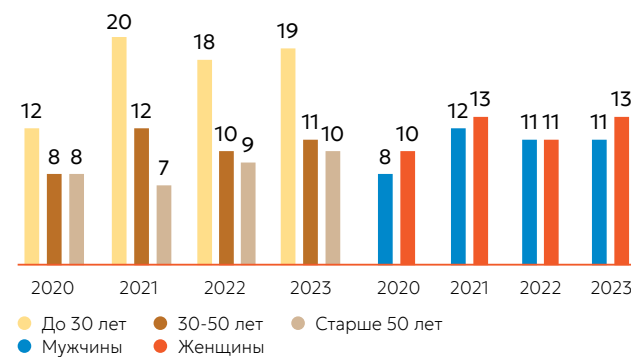
- Административно-управленческий персонал
- Производственный персонал
- До 30 лет
- 30-50 лет
- Старше 50 лет



Текущность кадров, %



Текущность кадров в разбивке по полу и возрасту, %



Стремясь создавать равные карьерные возможности для всех, мы также привлекаем на работу в группу Фонда лиц с инвалидностью. Так, в 2023 году у нас работают более 2 700 лиц с инвалидностью, из них наибольшее количество в Мангистауской области (346 человек).

Наша деятельность включает внештатных работников в цепочке производственных и административных процессов. Списочная численность внештатных работников составляет 10,3 тысячи⁴³ человек на конец 2023 года (13,7 тысяч человек в 2022), в том числе работники по договоренности аутстаффинга — 4,2 тысяч человек. Численность персонала, работающего по договорам ГПХ составляет на конец года более 6 тысяч человек. Внештатные работники являются важной частью сезонных работ, краткосрочных и среднесрочных проектов. Они выполняют разного рода работ не только в соответствии со спецификой деятельности портфельных компаний, но и административные работы (переводческие услуги, мобилограф и т.д.). [GRI 2-8](#)

Коэффициент текучести кадров по итогам 2023 года составил около 12%. [GRI 401-1](#)

НЕ МЕНЕЕ ВАЖНЫМ ПРИЗНАКОМ РАВЕНСТВА ДЛЯ НАС ВЫСТУПАЕТ БАЛАНС ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА. В 2023 ГОДУ НАИБОЛЬШУЮ ДОЛЮ ЗАНИМАЮТ РАБОТНИКИ В ВОЗРАСТЕ ОТ 30 ДО 50 ЛЕТ — ПОРЯДКА 152 ТЫСЯЧ ЧЕЛОВЕК ИЛИ 57% ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ.

В составе Правления также прослеживается высокое возрастное разнообразие. Мы активно привлекаем на руководящие позиции членов Президентского молодежного резерва талантов. Двое из пяти управляющих директоров самого Фонда — молодые выпускники резерва.

Мы стремимся продвигать казахстанский персонал на руководящие позиции. Количество членов Советов директоров и Наблюдательных советов, которые являются гражданами Казахстана, было увеличено до 72,5% по всей Группе Фонда. [GRI 202-2](#)

В Группе Фонда обеспечивается справедливость и равенство в вознаграждении работников. Оклад и объем вознаграждения зависят от позиции работников и профессиональных достижений, и не зависят от пола и возраста. Обеспечивается равенство оклада на сопоставимых позициях. [GRI 405-2](#)

Мы уделяем внимание системе признания заслуг работников и поощрению за достижения бизнес-результатов, а также совершенствуем систему оплаты труда. Для этого проводится анализ рынка труда, поддерживается уровень заработных плат в соответствии с финансово-экономическими возможностями, сохраняется дифференцированный подход к определению уровня заработных плат и сокращаются разрывы между административно-управленческим и производственным персоналом. Такая же система внедряется в портфельных компаниях.

В Фонде функционирует Политика инициативного информирования, а также предпринимаются корректирующие действия при возникновении случаев дискриминации. В портфельных компаниях Фонда не регистрировались в отчетном году случаи дискриминации работников по гендерному, возрастному, национальному, религиозному или иным признакам. [GRI 2-24](#) [GRI 406-1](#) [GRI 3-3](#)

Трудоустройство и равные возможности

Справедливые и прозрачные процессы найма и продвижения по карьерной лестнице являются основой для поддержания разнообразия работников Фонда и его портфельных компаний и обеспечения равных карьерных возможностей.

Система управления в Фонде ориентирована на справедливую процедуру набора персонала из всех регионов Казахстана, отбирая профессионалов с разносторонним опытом работы и с соблюдением недискриминационных принципов. [GRI 3-3](#) Компании Группы Фонда приняли на работу 41 тысячу работников в отчетном году, что на 7% больше, чем в 2022 году. [GRI 401-1](#) Больше всего работников принято в Астане.

С целью повышения прозрачности процедуры отбора и найма работников в Фонд и портфельные компании с 2019 года действует единая онлайн платформа рекрутинга Samruk Qyzmet (Qsamruk.kz). Платформа объединяет 549 организаций и филиалов, 521 из которых входит в Группу Фонда. С 2022 года вакансии публикуются в открытом доступе в tg-канале [@samrukqazynaofficial](#) для большинства городов и регионов Казахстана. Проводится обучение для HR-специалистов Группы компаний Фонда для внедрения культуры инклюзивности и разнообразия. [GRI 3-3](#)

Пользователям доступны более 50 различных онлайн-инструментов: интеграции с другими ресурсами, тестирование, видео-собеседование, мессенджер, автоматизация скрининга резюме и многое другое.

За период с 2019 года по 1 января 2024 года компаниями опубликовано 49 537 вакансий (за 2023 год — 21 910). Количество соискателей на портале за 2023 год увеличилось на 36% (со 136 489 до 186 211 соискателей), а количество откликов от соискателей на 43% (со 143 465 до 205 201), что свидетельствует о существенном росте интереса со стороны кандидатов к открываемым вакансиям.

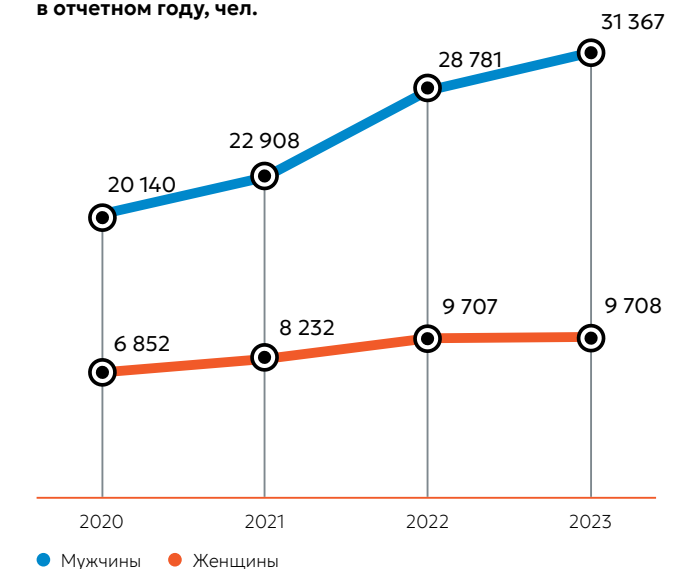
ФОНД ОТКРЫВАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ, РАЗМЕЩАЯ НА САЙТЕ — [QSAMRUK.KZ](#) ИНКЛЮЗИВНЫЕ ВАКАНСИИ (23 ВАКАНСИИ В 2023 ГОДУ).

[GRI 404-1](#)



Усиление требований к руководящему составу позволяет поддерживать прозрачность при принятии кандидатов на позиции первых руководителей, управляющих директоров и глав подразделений компаний Фонда. Руководители, курирующие и занимающиеся вопросами закупок, проходят специализированную проверку на полиграфе с применением психологического профайлинга на предмет устойчивости к коррупционным рискам (детектор лжи), чтобы предсказать потенциальный риск аффилированности и коррупции. [GRI 205-1](#) За 2023 год полиграф-проверку прошли 150 кандидатов в 47 компаниях, при этом 86 кандидатов не достигли требуемых показателей и не были приняты на работу.

Новые работники, принятые в отчетном году, чел.



⁴³ Данные собирались путем консолидации из портфельных компаний.